



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ
TRIENNIO 2019-2021**



SOMMARIO

PREMESSA	3
PARTE PRIMA	4
1. CONTESTO DI RIFERIMENTO	4
1.1 FINALITÀ.....	4
1.2 CONTESTO INTERNO.....	5
2. SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	9
2.1. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)	9
2.2. DIRIGENTI.....	10
2.3. REFERENTI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (RAT).....	10
2.4. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV): NUCLEO DI VALUTAZIONE	10
2.5. SERVIZIO ISPETTIVO.....	11
2.6. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....	11
2.7. DIPENDENTI E COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'ATENEIO	12
3. AREE DI RISCHIO	13
4. MISURE DI PREVENZIONE	15
4.1 MONITORAGGIO SUI PROCESSI E SUI PROCEDIMENTI	15
4.2 TRASPARENZA	15
4.3 CODICE DI COMPORTAMENTO	15
4.4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	16
4.5 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI	17
4.6 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (<i>WHISTLEBLOWER</i>).....	17
4.7 INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ DEGLI INCARICHI E AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI ESTERNI	18
PARTE SECONDA	19
5. MISURE ATTUATE NELL'ESERCIZIO 2018	19
5.1 LA RELAZIONE DEL RPCT	19
5.2 SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	19
5.3 TRASPARENZA	20
5.4 FORMAZIONE	23
5.5 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI	24
5.6 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (<i>WHISTLEBLOWER</i>).....	24
5.7 INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ DEGLI INCARICHI E AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI ESTERNI	24
6. MISURE PREVISTE PER IL TRIENNIO 2019-2021	25
6.1 PREMESSA	25
6.2 AMBITI D'INTERVENTO	26
6.3 INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTI DI INTERESSE DEI PARTECIPANTI ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DI PROFESSORI E RICERCATORI	27
6.4 INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTI DI INTERESSI NELLE ATTIVITÀ EXTRA-ISTITUZIONALI DI PROFESSORI E RICERCATORI	29
6.5 SPIN-OFF.....	30
6.6 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DEL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO	31
6.7 MONITORAGGIO SUI PROCESSI E SUI PROCEDIMENTI	34
6.8 TRASPARENZA E PRIVACY	34
6.9 GIORNATA DELLA TRASPARENZA.....	35
6.10 FORMAZIONE	35
6.11 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (<i>WHISTLEBLOWER</i>).....	35



PREMESSA

Il presente “*Piano di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza e l'integrità triennio 2019-2021*” (di seguito **Piano**) è il sesto adottato dall'Università di Verona.

Il Piano definisce le specifiche e concrete misure da adottare per la prevenzione del rischio di illegalità e corruzione nei settori più esposti, nonché per l'attuazione degli obblighi di trasparenza ed accesso diffuso alle informazioni, che debbono essere assicurate a tutti gli *stakeholder*, secondo quanto previsto dalle diverse norme concorrenti sulla materia. Viene adottato annualmente dal Consiglio d'amministrazione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (**RPCT**) ed è pubblicato on line, sul sito dell'Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente.

Il Piano è strutturato in una sezione prioritariamente stabile, a valenza pluriennale, contenente l'insieme delle informazioni di contesto, i soggetti istituzionali interessati, le aree di attività a rischio corruzione individuate e le misure di prevenzione definite da normativa e provvedimenti interni (**Parte prima**), ed una sezione variabile, ad aggiornamento annuale, contenente un riepilogo sullo stato d'attuazione delle principali misure ed azioni stabilite per l'anno precedente e l'individuazione di misure ed azioni attese per il triennio entrante (**Parte seconda**), focalizzando l'attenzione sugli aspetti attuativi, oltre a rappresentare un utile strumento di lavoro a sostegno delle azioni di comunicazione e formazione rivolte al personale.

In coerenza con il quadro normativo di riferimento, il Piano integra anche il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che individua i principi e le modalità operative adottate dall'Ateneo nel monitorare ed implementare, ove necessario od opportuno, la pubblicazione on line di dati ed informazioni richieste, garantendo piena trasparenza dell'azione amministrativa e, al contempo, mettendo in opera modalità di pubblicazione automatizzate che consentano di ridurre il correlato onere amministrativo che grava su molteplici strutture dell'Università.

PARTE PRIMA

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Nei prossimi paragrafi si riportano le finalità poste alla base di questo documento programmatico ed il raccordo con gli altri documenti di programmazione, così come alcuni elementi caratterizzanti l'assetto organizzativo e la complessità operativa gestionale dell'Università di Verona.

1.1 Finalità

Nello schema seguente sono sinteticamente riportati gli **ambiti di azione** finalizzati al contrasto della corruzione.

		OBIETTIVI		
		Ridurre le opportunità di corruzione	Rafforzare la capacità di scoprire la corruzione	Creare contesti sfavorevoli alla corruzione
Azioni dirette	Adozione Piano		Monitoraggio	Revisione o adozione Codice di comportamento
	Gestione del rischio: misure obbligatorie		Tutela dei <i>whistleblower</i>	Rotazione del personale
	Gestione del rischio: misure ulteriori		Formazione	Formazione
	Revisione o adozione Regolamenti			Revisione o adozione Regolamenti
	Revisione o adozione Procedure			Revisione o adozione Procedure
Azioni trasversali	Trasparenza			
	Analisi, reengineering ed informatizzazione dei processi			
	Comunicazione agli <i>stakeholder</i>			
	Monitoraggio dei procedimenti			

Va ricordato come, in questo contesto, il termine < Corruzione > ricomprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività, sia possibile riscontrare un abuso, da parte di un soggetto, del potere di cui è affidatario: comportamenti che possono produrre ritardi nel perfezionamento dei procedimenti amministrativi, cattivo funzionamento degli uffici e sfiducia di studenti e *stakeholder* verso l'istituzione universitaria nel suo complesso.

Ne consegue la necessità di adottare e condividere, con il personale dipendente e con tutti gli *stakeholder* dell'Ateneo, puntuali **linee guida** in materia, individuando le attività più vulnerabili alle condotte corruttive e/o a condotte scorrette di attori istituzionali e funzionari, anche a prescindere



dalla rilevanza penale di tali comportamenti.

Il Piano conseguentemente è destinato a tutto il personale dipendente dell'Ateneo, cui vengono comunicati, tramite specifiche iniziative informative / formative, l'adozione dello stesso ed i suoi contenuti caratterizzanti.

In coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA), con l'Aggiornamento 2017 al PNA e con l'Aggiornamento 2018 al PNA, tutte le aree di attività - intese come insiemi di processi/procedimenti per settore – vengono periodicamente analizzate ai fini dell'aggiornamento della valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento, mediante la mappatura di tutti i principali procedimenti e delle aree di rischio, generali o specifiche, cui sono riconducibili.

In conformità alle Linee Guida ANVUR del luglio 2015, alcune parti del presente Piano sono integrate nel **Piano Performance**, con particolare riferimento all'< Analisi delle aree di rischio > ed alla < Comunicazione e trasparenza >, oltre che nella declinazione di puntuali obiettivi organizzativi annuali e pluriennali individuati nel Piano.

1.2 Contesto interno

Si riporta di seguito una sintesi di dimensioni e articolazione organizzativa dell'Ateneo.

Consistenza finanziaria

Previsione FFO esercizio 2019 = € 97.487.000

Previsione ricavi esercizio 2019 = € 256.437.000

Strutture accademiche

❖ 12 Dipartimenti

Macroarea	Dipartimento
Macroarea Scienze della Vita e della Salute	Diagnostica e Sanità Pubblica
	Medicina
	Neuroscienze, Biomedicina e Movimento
	Scienze Chirurgiche, Odontostomatologiche e Materno-Infantili
Macroarea Scienze ed Ingegneria	Biotechnologie
	Informatica
Macroarea Scienze Giuridiche ed Economiche	Economia Aziendale
	Scienze Economiche
	Scienze Giuridiche
Macroarea Scienze Umanistiche	Culture e Civiltà
	Lingue e Letterature Straniere
	Scienze Umane



❖ 3 strutture di raccordo (Scuole)

Scuole
Scuola di Medicina e Chirurgia Scuola di Scienze e Ingegneria Scuola di Economia e Management

❖ 3 centri di ricerca

Centro di ricerca
Centro Arc-net "Miriam Cherubini Loro" (ARC-NET) Centro Ricerca Sport Montagna Salute (CERISM) Centro Interdipartimentale Documentazione Economica (CIDE)

❖ 5 centri di servizio

Centro di servizio
Centro di BioMedicina Computazionale (CBMC) Centro Interdipartimentale Ricerca Scientifica su Animali da Laboratorio (CIRSAL) Centro Linguistico di Ateneo (CLA) Centro Piattaforme Tecnologiche (CPT) Laboratori Universitari Ricerca Medica (LURM)

❖ 4 Poli didattici cittadini

Poli didattici in Verona
Veronetta (Polo Umanistico ed Economico) Borgo Roma (Polo Scientifico e Medico) Centro (Polo Giuridico) Borgo Venezia (Polo delle Scienze Motorie)

❖ 7 Sedi didattico-scientifiche decentrate

Sedi didattico-scientifiche fuori Verona
San Pietro in Cariano e Legnago (VR) Vicenza (VI) Trento, Ala e Rovereto (TN) Bolzano (BZ)



Struttura gestionale

Direzione Generale
Direzione Amministrazione e Finanza
Direzione Comunicazione e Governance
Direzione Didattica e Servizi agli Studenti
Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie
Direzione Risorse Umane
Direzione Tecnica e Logistica
Sistema Bibliotecario d'Ateneo
<i>Aree in staff</i>
Pianificazione e Controllo Direzionale
Ricerca

Sono accessibili on line, sul sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente, informazioni dettagliate sulla struttura organizzativa e correlati organigrammi.

Offerta Formativa 2018/2019

- 63 corsi di laurea di primo e secondo livello, di cui n. 4 a ciclo unico e n. 7 interateneo
- 39 scuole di specializzazione, di cui 38 di area sanitaria
- 4 scuole di dottorato di ricerca (macro-area)
- 18 corsi di dottorato di cui 3 interateneo
- 27 master di cui 4 interateneo
- 56 corsi di perfezionamento e/o di aggiornamento professionale

Studenti A.A. 2018/2019

- 22.689 iscritti
- 6.919 immatricolati
- 4.616 laureati (*Anno 2018*)

Personale (Al 1° gennaio 2019)

- 606 docenti di ruolo, di cui 167 professori ordinari, 287 professori associati e 152 ricercatori;
- 81 ricercatori a tempo determinato;
- 737 unità di personale tecnico-amministrativo, di cui 6 dirigenti e 28 collaboratori ed esperti linguistici;
- 48 unità di personale tecnico-amministrativo a tempo determinato, di cui 2 dirigenti e 11 collaboratori ed esperti linguistici.



Contenzioso attivo nel 2018

Tipologia	N.
Procedimenti Disciplinari	2
Contenzioso con Specializzandi	6
Contenzioso con Professori e Ricercatori	12
Contenzioso con Personale TA	12
Risarcimento Danni	1

2. SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono nella prevenzione della corruzione all'interno dell'Università di Verona, con l'indicazione dei relativi compiti e responsabilità.

2.1. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (**RPCT**) è una figura introdotta dalla Legge n. 190/2012.

Dal mese di maggio 2018 il relativo incarico è stato assegnato dal Consiglio d'Amministrazione alla dott.ssa Elisa Silvestri, che ricopre anche l'ufficio di Dirigente della Direzione Comunicazione e Governance.

Le principali funzioni assegnate al RPCT sono:

- elaborare annualmente la proposta di Piano e verificarne l'efficace attuazione ed idoneità, proponendo modifiche in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- segnalare a Consiglio d'Amministrazione, Nucleo di Valutazione e ANAC la mancata od erronea attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- collaborare con il Nucleo di Valutazione, se richiesto, in merito alla verifica della coerenza tra il Piano e gli obiettivi, organizzativi ed individuali, stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, nonché con la misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- indicare all'Ufficio Procedimenti Disciplinari i nominativi dei dipendenti che non abbiano attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- segnalare all'ANAC, nonché alla Corte dei Conti, i casi di possibile violazione degli obblighi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione ed individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- ricevere ed elaborare, sentiti gli uffici responsabili sui procedimenti, le richieste di accesso civico semplice concernenti dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- decidere, autonomamente o sentito il Garante per la protezione dei dati personali, nei casi di richieste di riesame a fronte di diniego, totale o parziale, o di mancata risposta da parte dell'Università a richieste di accesso civico generalizzato;
- verificare, sentiti i dirigenti competenti, il grado di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione;
- monitorare il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi, contestando agli interessati l'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità o incompatibilità;
- diffondere all'interno dell'Ateneo la conoscenza del Codice di comportamento, monitorandone annualmente l'attuazione;
- predisporre annualmente una relazione sui risultati dell'attività svolta, trasmettendola al Consiglio d'Amministrazione ed al Nucleo di Valutazione, nonché pubblicandola sul sito web istituzionale.

Per lo svolgimento di tali funzioni, il RPCT può, in ogni momento:

- ✓ verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità;
- ✓ richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;

- ✓ effettuare ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio per il controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Il RPCT si avvale della costante collaborazione dei dirigenti e di una rete di Referenti Anticorruzione e Trasparenza che vengono individuati presso ogni struttura.

2.2. Dirigenti

Tutti i dirigenti, per l'area di rispettiva competenza:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'unità organizzativa cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano proposte per la prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito a maggior rischio di corruzione svolte nella propria area dirigenziale, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti;
- osservano le misure contenute nel Piano.

2.3. Referenti Anticorruzione e Trasparenza (RAT)

Per ciascuna struttura viene individuato un Referente Anticorruzione e Trasparenza (**RAT**), che svolge le seguenti funzioni:

- fare da tramite fra il RPCT ed il responsabile di struttura / dirigente, per favorire l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ed il monitoraggio dei contenuti da pubblicare on line;
- svolgere attività di monitoraggio / presidio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolti dalla propria unità organizzativa, secondo quanto previsto dalla normativa, in relazione alle indicazioni del RPCT ed in raccordo con il responsabile di struttura / dirigente, al fine di favorire un presidio continuo delle misure previste - ferme restando le responsabilità in carico al soggetto competente in relazione all'organizzazione in essere, alle competenze assegnate ed al ruolo dei soggetti che operano nell'organizzazione;
- verificare regolarmente on line, sulla sezione Amministrazione trasparente, lo stato degli adempimenti di competenza della struttura, sotto il profilo di completezza, aggiornamento, piena comprensibilità e formato dei dati pubblicati.

I RAT possono costituire, con il coordinamento del RPCT, specifici gruppi di lavoro, per assicurare la presenza di competenze trasversali a più aree di rischio e/o ambiti di attività.

2.4. Organismo Indipendente di Valutazione (OIV): Nucleo di valutazione

Le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (**OIV**) nelle Università sono svolte dal **Nucleo di Valutazione**.

Importante attività di controllo posta in capo al Nucleo riguarda il settore della trasparenza, di cui deve attestare annualmente, o secondo le diverse tempistiche indicate dall'ANAC, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione on line; attestazioni che sono pubblicate sul sito web dell'Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente.

Al Nucleo compete inoltre il parere obbligatorio preliminare all'adozione del Codice di comportamento, oltre alla vigilanza sulla sua applicazione, riferendone nella Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità.

Inoltre, il Nucleo è chiamato a verificare - anche ai fini della validazione annuale della Relazione sulla performance - che il Piano sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; a tal fine, può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti.

Il Nucleo, infine, è chiamato a riferire all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza

2.5. Servizio Ispettivo

La Commissione di Servizio Ispettivo, istituita ai sensi della Legge n. 662/1996¹ e di un apposito Regolamento interno, è costituita da tre componenti scelti sulla base di specifica esperienza e competenza professionale possedute in materia, esterni all'Ateneo, rimane in carica tre anni e non è rinnovabile.

La Commissione ha il compito di verificare, tramite controlli a campione sul personale in servizio:

- a. il regolare svolgimento di eventuale attività extraistituzionale, comunicata o autorizzata dall'amministrazione nei casi previsti;
- b. il regolare svolgimento di eventuale attività extraistituzionale compatibile con le funzioni e gli interessi dell'Università nonché con le norme generali in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi.

L'ambito temporale dell'attività di controllo a campione è costituito dall'anno solare immediatamente precedente l'anno in cui è eseguito il sorteggio del campione di personale.

Le categorie di personale interessato dagli accertamenti sono:

- personale docente e ricercatore: professori di prima fascia, professori di seconda fascia e ricercatori, anche a tempo determinato;
- personale tecnico amministrativo (a tempo determinato e indeterminato): personale dirigente, personale tecnico amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici.

2.6. Procedimenti disciplinari

Il Collegio di disciplina, su proposta del Rettore, svolge l'istruttoria dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale docente e ricercatore ed esprime il parere sui provvedimenti da adottare; il Consiglio di Amministrazione, in conformità al parere, irroga la sanzione² o dispone l'archiviazione.

La Direzione Comunicazione e Governance, e nello specifico l'Ufficio Affari Legali quale Ufficio di disciplina, svolge l'istruttoria dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale dirigente e

¹ Cfr. Legge 23 dicembre 1996, n. 662, art. 1, c. 62.

² Censura, sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno, revocazione, destituzione senza o con perdita del diritto a pensione o ad assegni, a seconda della gravità delle mancanze.



tecnico-amministrativo; al termine del procedimento il Direttore Generale o l'Ufficio di disciplina, a seconda della gravità del comportamento contestato, irroga la sanzione³.

2.7. Dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ateneo

Tutti i dipendenti ed i collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Università sono chiamati ad osservare le misure contenute nel Piano e a segnalare situazioni di illecito.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

³ Rimprovero verbale o scritto, censura, multa di importo variabile da una ad un massimo di quattro ore di retribuzione, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso.

3. AREE DI RISCHIO

La Legge n. 190/2012 ed il PNA individuano alcune aree particolarmente esposte al rischio corruttivo, ricorrenti nelle Pubbliche Amministrazioni, con riferimento ai seguenti procedimenti:

- a. autorizzazione o concessione;
- b. scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi anche con riferimento alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- c. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

L'individuazione delle aree di rischio ha lo scopo di focalizzare la massima attenzione su quelle attività che devono essere presidiate più di altre; sono individuate tramite:

- ✓ la mappatura dei procedimenti attuati dall'Ateneo;
- ✓ la valutazione del rischio per ciascun procedimento.

Una volta individuate, definiscono gli ambiti in cui devono essere individuate ed adottate le conseguenti azioni di mitigazione del rischio corruttivo.

Attività a rischio	Strutture coinvolte	Grado di rischio
Lavori e Servizi: Predisposizione capitolati prestazionali d'appalto – attività relative a progettazione , validazione, direzione e collaudo - provvedimenti autorizzatori finalizzati alle acquisizioni - gestione procedure affidamento - redazione e stipula contratti	Direzione Tecnica e Logistica	MEDIO/ALTO
Forniture e Servizi: Predisposizione capitolati prestazionali d'appalto – redazione provvedimenti autorizzatori finalizzati alle acquisizioni.- gestione procedure affidamento - redazione e stipula contratti	Direzione Tecnica e Logistica	MEDIO/ALTO
Gestione procedure negoziate ed in economia relative a lavori, forniture e servizi – gestione controllo DURC- gestione controlli	Direzione Tecnica e Logistica	MEDIO
Controllo ed applicazione convenzioni CONSIP finalizzate agli acquisiti	Direzione Tecnica e Logistica Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie	MEDIO/ALTO
Gestione cassa economale e magazzino economale	Direzione Amministrazione e Finanza	MEDIO
Procedure concorsuali per l'assunzione con contratto di lavoro dipendente di personale docente, ricercatore, dirigente, tecnico-amministrativo e collaboratori ed esperti Linguistici	Direzione Risorse Umane Dipartimenti	MEDIO



Attività a rischio	Strutture coinvolte	Grado di rischio
Procedure selettive: affidamento incarichi esterni per supporto alle attività istituzionali (ad es. docenze a contratto)	Dipartimenti Scuole Direzione Risorse Umane Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	MEDIO
Rilascio nulla osta per incarichi esterni	Direzione Risorse Umane	MEDIO
Selezione fornitori di risorse bibliografiche e acquisizioni beni e servizi	Sistema Bibliotecario d'Ateneo	MEDIO
Pagamenti a favore di società, imprese, altri soggetti	Direzione Amministrazione e Finanza	MEDIO
Pagamento emolumenti e rimborsi a favore del personale dell'Ateneo, dei collaboratori e soggetti esterni	Direzione Amministrazione e Finanza	MEDIO
Compensi e benefit (borse di studio; compensi di collaborazione 150 ore; compensi tutorato; esoneri contribuzione, etc.)	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti Direzione Risorse Umane	MEDIO
Processo di valutazione del personale	Direzione Risorse Umane	MEDIO
Gestione interventi Diritto allo Studio	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	MEDIO
Procedure carriera studenti (convalida attività formative, registrazione esami, procedure di annullamento atti).	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	MEDIO
Gestione rifiuti	Direzione Tecnica e Logistica Direzione Comunicazione e Governance	MEDIO
Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione Comunicazione e Governance	MEDIO
Costituzione organismi di diritto pubblico e privato e redazione convenzioni	Direzione Comunicazione e Governance	BASSO

4. MISURE DI PREVENZIONE

Con riferimento alla prevenzione del rischio di corruzione sono individuate misure di carattere trasversale che devono essere comunque implementate.

4.1 Monitoraggio sui processi e sui procedimenti

Le attività di valutazione e mitigazione del rischio di corruzione, nonché di controllo e monitoraggio dei processi a rischio, rientrano tra i compiti istituzionali di tutte le unità organizzative dell'Ateneo, sotto il coordinamento del RPCT; sono previste attività finalizzate a:

- mappare, periodicamente, i procedimenti adottati dalle diverse strutture per valutarne il rischio di esposizione a fenomeni corruttivi;
- individuare ed adottare azioni di mitigazione del rischio;
- monitorare i seguenti elementi di processo:
 - ✓ il rispetto dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti;
 - ✓ i rapporti tra l'amministrazione e le sue controparti relativamente a contratti, procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

4.2 Trasparenza

La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ateneo, rappresenta uno dei più importanti strumenti per la prevenzione della corruzione e per una migliore efficienza dell'azione amministrativa.

Il Testo Unico in materia di trasparenza (D. Lgs. n. 33/2013) codifica gli obblighi di pubblicazione on line che gravano sulle pubbliche amministrazioni ed individua una serie di misure volte a dare a questi obblighi una sicura effettività.

Un apposito decreto integrativo (D. Lgs. n. 97/2016), inoltre, ha introdotto il cosiddetto *Freedom of Information Act* (FOIA), grazie a cui chiunque può accedere a dati, documenti e informazioni della pubblica amministrazione anche se non sono stati resi pubblici e senza dover motivare la propria richiesta: a tal fine è stato introdotto l'accesso civico generalizzato, che ora affianca l'accesso civico semplice – finalizzato a richiedere la pubblicazione di dati di cui è stata omessa la pubblicazione obbligatoria – oltre al tradizionale accesso agli atti, ora detto documentale. Su apposita pagina web del sito d'Ateneo sono disponibili informazioni dettagliate, modulistica e contatti per poter esercitare al meglio tali diritti d'accesso.

Infine, l'obbligo di predisporre un'articolata sezione del sito istituzionale, denominata Amministrazione trasparente, individuando le informazioni ed i dati che devono essere pubblicati e le modalità di pubblicazioni.

4.3 Codice di Comportamento

Con DPR n. 62/2013 è stato emanato il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, che costituisce la base minima per i codici di comportamento che tutte le pubbliche amministrazioni devono adottare. In esso sono definiti i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

La violazione dei doveri contenuti nei Codici di comportamento, sia quello nazionale, che quello adottato dall'Ateneo, è fonte di responsabilità disciplinare.

La violazione dei doveri rileva, altresì, ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile,

qualora le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Il Codice di comportamento dell'Università di Verona, emanato con Decreto del Direttore Generale del 27 giugno 2014, n. 165, si applica ai dipendenti dell'Ateneo e, in quanto compatibile, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché nei confronti dei collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Ateneo.

Secondo quanto previsto dalla normativa specifica del settore universitaria, inoltre, che l'Ateneo ha adottato anche un proprio Codice etico, che si applica al personale docente e ricercatore, al personale tecnico-amministrativo e agli studenti, e che determina i valori fondamentali dell'Università, promuovendo il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione, dettando altresì le regole di condotta nell'ambito della comunità e individuando le sanzioni da irrogare in caso di violazioni del codice stesso.

Sul punto si è espressa in più occasioni ANAC, ad esempio nell'Aggiornamento 2017 al PNA, par. 6.1, secondo cui, essendo le università destinatarie di una pluralità di discipline in materia e riscontrandosi spesso problemi di coordinamento tra codice etico e codice di comportamento, è opportuno che i singoli Atenei individuino forme di coordinamento tra i due codici, anche tenendo conto di Linee guida adottate unitariamente da ANAC e MIUR.

4.4 Comunicazione e Formazione

Diffondere la conoscenza del Piano è fondamentale per accrescere la consapevolezza dei rischi di corruzione e delle misure di prevenzione adottate dall'Ateneo, nonché per promuovere la cultura della legalità, dell'etica e della professionalità, valori fondamentali e fonte primaria di prevenzione della corruzione.

È opportuno che, nel Piano della formazione rivolto ai dirigenti ed al personale tecnico-amministrativo, siano individuati appositi interventi dedicati al personale destinato ad operare in aree particolarmente esposte alla corruzione.

Il programma di formazione deve essere finalizzato a diffondere e approfondire la conoscenza di:

- ❖ normativa in materia di prevenzione della corruzione;
- ❖ Piano dell'Ateneo;
- ❖ compiti dei responsabili e dei dipendenti;
- ❖ aspetti di legalità, integrità ed etica dell'attività lavorativa;
- ❖ istituto del *whistleblowing* (tutela del soggetto che segnala condotte contrarie all'etica e alla legalità);
- ❖ trasparenza e FOIA;
- ❖ codice etico, codice di comportamento e codice disciplinare;
- ❖ conflitto di interessi;
- ❖ norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione.

È opportuno prevedere distinte tipologie di percorsi formativi e di aggiornamento:

- < Funzionali >, rivolti al personale dirigente e responsabile di unità organizzativa, nonché ai Direttori di Dipartimento, finalizzati a ridefinire le responsabilità e le procedure;
- < Mirati >, per il personale che opera nei settori ad elevato rischio, volti a modificare le

modalità di lavoro che possano ingenerare comportamenti a rischio;

- < Specialistici >, per il RPCT ed i RAT, comprensivi di tecniche di *risk management*.

4.5 Rotazione degli incarichi

Già la legge 190/1992 prevedeva la rotazione del personale quale misura di prevenzione della corruzione mettendo in rilievo l'idea che attraverso questo strumento si possono limitare fenomeni di *mala gestio*. L'Ateneo, anche su segnalazione del RPCT, adotta - ove possibile sotto il profilo dell'efficienza gestionale - sistemi di rotazione del personale coinvolto nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti inerenti le attività a maggior rischio di corruzione, al fine di evitare che la gestione diretta delle attività a rischio sia svolta per lungo tempo dagli stessi soggetti organizzativi.

Infatti, nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, riveste particolare rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale, secondo la *ratio* di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo dipendente tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi soggetti. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e soggetti esterni.

Il PNA rimette a ciascuna amministrazione la programmazione dell'adozione di tale misura, al fine di evitare che l'attuazione della stessa non proceda a discapito del buon andamento delle attività istituzionali.

Per l'attuazione dell'azione si prevede, in linea generale, che:

- la rotazione dei dipendenti possa essere effettuata anche trasversalmente tra Direzioni ed altri centri di responsabilità, e comunque in maniera graduale, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla norma con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione;
- il personale sia coinvolto in percorsi di affiancamento, formazione e aggiornamento con l'obiettivo di creare competenze e professionalità necessarie per lo svolgimento della nuova attività.

4.6 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

Il dipendente o il portatore di interesse che segnali situazioni di illecito è destinatario di apposite tutele, anche ai fini di non scoraggiare comportamenti tesi a far emergere fenomeni che divergono da condotte normativamente prescritte⁴.

Le segnalazioni, oltre che all'ANAC e alla magistratura, possono essere presentate al RPCT.

In ogni caso, sono assicurati:

- la tutela dell'anonimato;
- la sottrazione al diritto di accesso alla denuncia presentata, fatti salvi i casi normativamente consentiti;
- il divieto di discriminazione.

⁴ Cfr. Legge n. 179/2017.



4.7 Incompatibilità e inconferibilità degli incarichi e autorizzazione di incarichi esterni

L'Ateneo effettua controlli a campione sull'osservanza delle disposizioni in materia di autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni del proprio personale.

Nei confronti del Direttore Generale e dei Dirigenti viene accertata, all'atto del conferimento dell'incarico, l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità e vengono pubblicate le relative dichiarazioni, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal D. Lgs. n. 39/2013 e dal D. Lgs. n. 33/2013.

Inoltre, l'Ateneo verifica, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intende conferire incarichi.

Accertamenti a posteriori, a campione, vengono effettuati dalla Commissione di Servizio Ispettivo, istituita ai sensi della Legge n. 662/1996, che compie verifiche sul regolare svolgimento delle attività extraistituzionali, ai sensi delle disposizioni normative e secondo le modalità previste dall'apposito Regolamento interno.

Il RPCT vigila affinché le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico siano rispettate.

PARTE SECONDA

5. MISURE ATTUATE NELL'ESERCIZIO 2018

Nei paragrafi seguenti si riportano le principali attività realizzate nel corso del 2018.

5.1 La Relazione del RPCT

Il RPCT predispose, trasmette al Consiglio d'amministrazione ed al Nucleo di Valutazione e pubblica nel sito web dell'Ateneo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, di norma entro il 15 dicembre di ogni anno.

La Relazione per l'anno 2018, a seguito di proroga da parte di ANAC della scadenza al 31 gennaio 2019, è stata inoltrata dal RPCT al Consiglio d'amministrazione e Nucleo di Valutazione e pubblicata nell'apposito spazio della sezione Amministrazione trasparente entro il termine indicato.

5.2 Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

L'Amministrazione ha proceduto ad aggiornare l'elenco dei Referenti Anticorruzione e Trasparenza (RAT), in ragione di un referente per ciascuna Direzione, struttura di staff e Dipartimento:

STRUTTURA	REFERENTE
Direzione Amministrazione e Finanza	Bruttomesso Giacomina
Direzione Comunicazione e Governance	Gugole Giorgio
Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	Piana Enrico
Direzione Risorse Umane	Fantin Elisabetta
Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie	Scipione William
Direzione Tecnica e Logistica	Padovani Liliana
Sistema Bibliotecario d'Ateneo	Castioni Emma
Area Ricerca	Gabaldo Maria
Area Pianificazione e Controllo Direzionale	Fedeli Stefano
Dipartimento di Biotecnologie	Tiziana Zandonà
Dipartimento di Culture e Civiltà	Enrico Cazzaroli

STRUTTURA	REFERENTE
Dipartimento di Diagnostica e Sanità Pubblica	Susanna Montalto
Dipartimento di Economia Aziendale	Giovanna Brendolan
Dipartimento di Informatica	Aurora Miorelli
Dipartimento di Lingue e Letterature Straniere	Laura Scappini
Dipartimento di Medicina	Giovanni Menegatti
Dipartimento di Neuroscienze, Biomedicina e Movimento	Manuela Calderara
Dipartimento di Scienze Chirurgiche, Odontost. e Materno-Inf.	Sonia Ricciardi
Dipartimento di Scienze Economiche	Chiara Bernardi
Dipartimento di Scienze Giuridiche	Rossella Turco
Dipartimento di Scienze Umane	Dusi Maria

5.3 Trasparenza

Per quanto concerne la pubblicazione obbligatoria di dati ed informazioni sul sito istituzionale, sono state attuate le misure previste dal Piano 2017-2019 per l'esercizio 2018: nell'ambito della pubblicazione obbligatoria di dati ed informazioni on line, secondo quanto previsto dal PPCT e declinato anche in specifico obiettivo del Piano Performance⁵, si è operato per automatizzare il popolamento di specifiche sottosezioni di Amministrazione Trasparente, in particolare per le tipologie dei < Consulenti e collaboratori > e dei < Provvedimenti >; in particolare è stata completata l'analisi di fattibilità su come attingere le informazioni necessarie direttamente dai sistemi gestionali⁶ ed è stato valutato l'impatto delle nuove procedure sui processi di lavoro interessati, di modo da pianificarne la messa a regime entro il 2019.

Inoltre sono state portate a regime, adeguandole a normativa vigente⁷ e Regolamento in materia di procedimenti amministrativi, accesso documentale, civico e generalizzato⁸, le procedure di accesso e le informazioni disponibili on line⁹, con il pieno conseguimento del FOIA dell'Università.

Con riferimento al presidio dell'attività ordinaria, l'Università ha provveduto a dare applicazione agli

⁵ Cfr. Piano della Performance 2018-2020, pg. 40, obiettivo Aggiornamento delle procedure di alimentazione automatica di Amministrazione Trasparente.

⁶ UGOV Contabilità e CSA Integrato.

⁷ Come da combinato disposto di Legge 241/90 e D. Lgs. 33/2013.

⁸ Approvato dal Consiglio d'Amministrazione del 30 giugno 2017.

⁹ Vd. Sezione Accesso di Amministrazione Trasparente.

obblighi di trasparenza previsti dalle diverse norme concorrenti in materia; nella seguente tabella sono riepilogati dati ed informazioni oggetto di pubblicazione nell'esercizio 2018, unitamente ai riferimenti normativi e allo stato attuale di pubblicazione.

Area	Dati da pubblicare	Struttura resp.¹⁰	Stato¹¹
DISPOSIZIONI GENERALI	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	DCG	Publicato
	Atti generali	DG	Publicato
ORGANIZZAZIONE	Organi di indirizzo politico-amministrativo	DCG	Publicato
	Sanzioni per mancata comunicazione dati	DCG	Publicato
	Articolazione degli uffici	DRU	Publicato
	Telefono e posta elettronica	Tutte	Publicato
CONSULENTI E COLLABORATORI	Elenco incarichi affidati a personale esterno	Direzioni Dipartimenti Scuole	Publicato
PERSONALE	Incarichi amministrativi di vertice	DRU	Publicato
	Dirigenti	DRU	Publicato
	Posizioni organizzative	DRU	Publicato
	Dotazione organica	DRU	Publicato
	Personale non a tempo indeterminato	DRU	Publicato
	Tassi di assenza	DRU	Publicato
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	DRU	Publicato
	Contrattazione collettiva	DRU	Publicato
	Contrattazione integrativa	DRU	Publicato
	OIV	APCD	Publicato

¹⁰ Direzione Generale = DG - DAF = Direzione Amministrazione e Finanza - DCG = Direzione Comunicazione e Governance - Direzione Didattica e Servizi agli Studenti = DDSS - Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie = DSIT - Direzione Tecnica e Logistica = DTEL - Area Pianificazione e Controllo Direzionale = APCD - Area Ricerca = AR.

¹¹ Publicato - In revisione - Non Publicato = da pubblicare appena possibile - Non presente = non ci sono dati da pubblicare in riferimento all'obbligo - N/A = Non applicabile, obbligo non previsto per gli Atenei



Area	Dati da pubblicare	Struttura resp. ¹⁰	Stato ¹¹
BANDI DI CONCORSO	Reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale	DRU	Publicato
PERFORMANCE	Piano della Performance	DCG	Publicato
	Relazione sulla Performance	DCG	Publicato
	Ammontare complessivo dei premi	DRU	Publicato
	Dati relativi ai premi	DRU	Publicato
ENTI CONTROLLATI	Enti pubblici vigilati	DCG	Non Presente
	Società partecipate	DCG	Publicato
	Enti di diritto privato controllati	DCG	Publicato
	Rappresentazione grafica	DCG	Publicato
ATTIVITÀ E PROCEDIMENTI	Tipologie di procedimento	DCG Tutte	Publicato
	Dichiarazioni sostitutive a acquisizione d'ufficio dei dati	DCG	In revisione
PROVVEDIMENTI	Provvedimenti organi di indirizzo politico	DCG	N/A
	Provvedimenti dirigenti	DG	Publicato
BANDI DI GARA E CONTRATTI	Informazioni relative a procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture	DTEL	Publicato
SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI	Criteri e modalità	DRU DDSS	Publicato
	Atti di concessione	DRU DDSS	Publicato
	Elenco soggetti beneficiari	DRU DDSS	Publicato
BILANCI	Bilancio preventivo e consuntivo	DAF	Publicato
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	DAF	N/A
BENI IMMOBILI E	Patrimonio Immobiliare	DTEL	Publicato

Area	Dati da pubblicare	Struttura resp. ¹⁰	Stato ¹¹
GESTIONE PATRIMONIO	Canoni di locazione o affitto	DTEL	Publicato
CONTROLLI E RILIEVI SU AMMINISTRAZIONE	Documento OIV di validazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Documento OIV di validazione della Relazione sulla Performance Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni Attestazioni OIV o di struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile Rilievi della Corte dei Conti	DCG APCD	Publicato
SERVIZI EROGATI	Carta dei servizi e standard di qualità	DG	In revisione
	Costi contabilizzati	DAF	Non Publicato
PAGAMENTI AMMINISTRAZIONE	Indicatore di tempestività dei pagamenti	DAF	Publicato
	IBAN e pagamenti informatici	DAF	Publicato
OPERE PUBBLICHE	Informazioni relative alla programmazione delle opere pubbliche e relative rendicontazioni annuali	DTEL	Publicato
ACCESSO CIVICO	Termini di esercizio del diritto e relativa definizione	DCG	Publicato

5.4 Formazione

Con riferimento all'organizzazione di attività di formazione sulla prevenzione della corruzione rivolti al personale d'Ateneo, l'Amministrazione ha attivato una nuova edizione del corso in e-learning di formazione generale, aggiornato alle novità legislative più recenti, arricchendo i moduli già esistenti: l'erogazione del corso FAD¹², d'intesa con l'agenzia formativa Promo PA, è stata avviata nel giugno del 2018.

In considerazione dei molteplici avvicendamenti su ruoli passibili di rischio corruttivo, conseguenti alle tre fasi di riorganizzazione attuate nell'ultimo biennio all'interno dell'Amministrazione, nonché della continua modifica del quadro normativo di riferimento, gli interventi formativi sulle specifiche aree di rischio, rivolti al personale ivi operante, e la formazione al ruolo per i RAT sarà realizzata

¹² Il precedente corso on line è stato portato a termine da ca 300 dipendenti.

nel 2019, anche al fine di consolidare una serie di competenze specifiche che possano svolgere attività nelle aree cosiddette a rischio.

5.5 Rotazione degli incarichi

Nel 2018 sono stati effettuati molteplici avvicendamenti di responsabili ed incaricati su ruoli sensibili, in quanto interessati a vario titolo dalle procedure di gara, selezione e acquisizione di beni e servizi e gestione dei pagamenti ai fornitori.

Nel corso dell'anno, infatti, è andata a regime una complessiva revisione del ciclo degli acquisti, adottata alla fine dell'esercizio precedente.

Con il nuovo modello di gestione degli acquisti, pur preservando l'autonomia delle strutture nella definizione dei fabbisogni d'acquisto, sono state costituite nuove unità organizzative, con competenze specifiche, e definiti ruoli ad hoc al fine di migliorare il livello del servizio chiesto e nel contempo, per fornire un servizio tempestivo, efficace ed a valore aggiunto su ambiti ben distinti: a. il supporto ai processi decisionali su fabbisogni e programmazione delle forniture (decentrato: ad es. gli staff amministrativi di Dipartimento), b. l'inserimento della richiesta d'acquisto ed il controllo dei beni alla consegna (i singoli interessati), c. la gestione di ordinativi e documenti di consegna (centralizzata: Uffici Acquisti) e d. la contabilizzazione (centralizzata: presidi contabili)¹³.

5.6 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

Nel corso del 2018, non sono pervenute segnalazioni di illeciti.

5.7 Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi e autorizzazione di incarichi esterni

L'accertamento delle ipotesi di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi dirigenziali è stata effettuata mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dagli interessati e le autocertificazioni sono state pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente.

Apposite autocertificazioni sono state acquisite d'ufficio anche per tutti gli incarichi conferiti a personale esterno e sono state pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente.

Sempre nel corso del 2018 è stata nominata, si è insediata ed ha avviato i suoi lavori la Commissione del Servizio Ispettivo.

¹³ Cfr. Piano Performance, pgg. 40-41: due tra gli obiettivi più significativi del Piano per il 2017.

6. Misure previste per il triennio 2019-2021

Nei paragrafi seguenti si riportano gli obiettivi di mitigazione del rischio individuati e la declinazione dei singoli interventi attuativi pianificati per il triennio 2019-2021.

6.1 Premessa

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (**ANAC**), il 22 novembre 2017, ha adottato l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (**PNA 2017**): un atto d'indirizzo per le pubbliche amministrazioni, soggette all'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione, contenente misure esemplificative per prevenire il rischio di corruzione. Si tratta di importanti raccomandazioni, come tali suggerite e non imposte¹⁴, nate dall'analisi dei rischi di corruzione ricorrenti nelle amministrazioni considerate: uno strumento di indirizzo e di sostegno anche per le università – oggetto, per la prima volta, di uno specifico capitolo del PNA 2017 - volto a rafforzare e orientare l'attuazione sostanziale, non meramente formale e adempitiva della norma; rimanendo, pertanto, nella piena responsabilità dell'Ateneo individuare e declinare tali misure nel modo che più si attagli allo specifico contesto ordinamentale e organizzativo.

Merita osservare, preliminarmente, che lo stesso PNA 2017 riconosce la peculiare posizione che la Costituzione garantisce alle università: *“L'autonomia, che comprende l'autogoverno e l'autonomia normativa per la disciplina dell'esercizio delle funzioni fondamentali, ricerca e didattica, e l'autonomia organizzativa, è di tipo funzionale ed è proiezione e garanzia della libertà individuale, di insegnamento e di ricerca, dei professori e ricercatori universitari. Le comunità scientifiche che si raccolgono nelle istituzioni universitarie hanno quindi diritti costituzionalmente garantiti (darsi ordinamenti autonomi), che si esercitano nei limiti della legge dello Stato [...] Il PNA è sempre improntato al riconoscimento dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni. Ciò vale tanto di più per l'autonomia costituzionalmente riconosciuta delle università”*¹⁵.

Le misure proposte alle singole università consistono in raccomandazioni volte alla organizzazione o riorganizzazione di singoli settori ovvero di singoli processi, per ridurre le condizioni che favoriscono la corruzione; sono accorpate per ambito in singoli paragrafi, che interessano principalmente:

- a. la progettazione della ricerca,
- b. la valutazione e il finanziamento dei progetti di ricerca,
- c. lo svolgimento delle attività di ricerca,
- d. l'esito e la diffusione dei risultati della ricerca,
- e. la valutazione della qualità della ricerca,
- f. l'accreditamento delle sedi e dei corsi di studio,
- g. lo svolgimento delle attività didattiche,
- h. la programmazione del fabbisogno di personale docente,
- i. le procedure di reclutamento di professori e ricercatori,
- j. il rapporto tra Codice di comportamento e Codice etico,
- k. le attività extra-istituzionali,
- l. i procedimenti disciplinari,

¹⁴ Cfr. l'articolo 1, comma 2-bis, della Legge 190/2012: *“Il Piano nazionale anticorruzione [...] costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione”*.

¹⁵ Vd. PNA 2017, capo III Le istituzioni universitarie, Premessa, pgg. 46-48.

- m. gli enti partecipati,
- n. gli spin-off¹⁶.

L'ANAC, in diversi passaggi del PNA 2017 invita il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (**MIUR**) ad adottare atti generali, raccomandazioni o atti d'indirizzo finalizzati a definire standard procedurali comuni ai diversi atenei, onde ridurre uno dei fattori di rischio più volte emerso nell'analisi: l'ampia diffusione dell'attività interpretativa su materie molto spesso rimesse alla potestà regolamentare delle singole università. Recependo tale invito, il Ministro, il 14 maggio 2018, ha emanato un Atto d'indirizzo avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione – Sezione Università (**Atto d'indirizzo**), che ripercorre puntualmente, facendole proprie, analisi e raccomandazioni dell'ANAC.

Nel richiamato atto d'indirizzo ANAC ricorda anche che la rotazione degli incarichi, negli uffici preposti ad attività in cui è più elevato il rischio corruttivo, è una delle misure previste espressamente dalla normativa¹⁷ e, per quanto si tratti di una misura che indubbiamente presenta profili di criticità attuativa, l'ANAC ha invitato in più occasioni tutte le pubbliche amministrazioni, Università comprese, a darne attuazione; per assicurare un maggiore controllo sull'applicazione di questa misura, l'Autorità, d'intesa con il Dipartimento funzione pubblica, avvierà una collaborazione in tal senso con l'Ispettorato per la funzione pubblica.

6.2 Ambiti d'intervento

Nel PNA 2017 ANAC invita le Università a voler aggiornare quanto prima i propri Piani tenendo conto delle raccomandazioni dell'Autorità.

Naturalmente ciò è possibile solo individuando le priorità d'intervento per l'Ateneo, cioè selezionando, tra le decine di possibile, le misure volte al contrasto di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto d'interessi che siano più efficaci e impattanti dato il contesto storico e organizzativo dell'Università di Verona.

Sono stati pertanto individuati i seguenti ambiti d'intervento, corrispondenti ai paragrafi del presente Aggiornamento:

1. Incompatibilità e conflitti di interesse dei partecipanti alle procedure di reclutamento di professori e ricercatori,
2. Incompatibilità e conflitti di interessi nelle attività extra-istituzionali di professori e ricercatori,
3. Spin-off,
4. Rotazione degli incarichi del personale dirigente e tecnico-amministrativo,

I restanti ambiti d'intervento, trattati nei richiamati atti di indirizzo, saranno valutati più approfonditamente in seguito e puntuali misure di mitigazione del rischio, comunque ulteriori rispetto all'obbligo normativo, potranno essere ricomprese nel prossimo Piano, per il triennio 2019-2021.

¹⁶ Vd. PNA 2017, capo III Le istituzioni universitarie, da paragrafo 2 a paragrafo 7, pgg. 50-77.

¹⁷ Cfr. PNA 2017, par. 5.1 e Legge 190/2012: art. 1, c. 4, l. e), c. 5, l. b), c.10, l. b)

6.3 Incompatibilità e conflitti di interesse dei partecipanti alle procedure di reclutamento di professori e ricercatori

Un importante fattore di rischio rilevato da ANAC¹⁸ e da MIUR¹⁹ è la possibilità che sussistano situazioni di incompatibilità o conflitto d'interesse fra chi partecipa alle procedure selettive e il personale dell'ateneo, potenzialmente alla base di situazioni di nepotismo e di assenza di imparzialità delle decisioni di assunzione.

Va ricordato, in proposito, che la normativa prevede già una specifica ipotesi di incandidabilità alla procedura selettiva: ai procedimenti per la chiamata dei professori e dei ricercatori universitari, per il conferimento degli assegni di ricerca, nonché per la stipula di contratti a qualsiasi titolo erogati dall'Ateneo, non può partecipare chi abbia un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al Dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il Rettore, il Direttore Generale o un componente del Consiglio di Amministrazione²⁰; e tale vincolo è espressamente richiamato anche nei Regolamenti dell'Università di Verona.

Al riguardo, però, ANAC e MIUR sottolineano l'opportunità che le università adottino disposizioni coerenti con la *ratio* della disposizione, assicurandone la massima applicazione ed evitando prassi interpretative ed applicative elusive, tenendo conto anche della giurisprudenza consolidata in materia; ad esempio includendo tra le situazioni genetiche dell'incompatibilità anche i rapporti di coniugio e di convivenza *more uxorio*²¹.

Inoltre, richiamano l'orientamento giurisprudenziale secondo cui l'esistenza di cointeressenze di carattere economico non esaurisce il novero delle ipotesi in cui può configurarsi un obbligo di astensione in capo al singolo commissario e, quindi, l'applicazione alle operazioni valutative dei generali canoni di imparzialità, obiettività e trasparenza include una valutazione rigorosa delle forme più intense e continuative di collaborazione, specialmente se caratterizzate da forme di sostanziale esclusività. In tali ipotesi sussiste un obbligo di astensione laddove emergano indizi concreti di un rapporto personale di tale intensità da fare sorgere il sospetto che il giudizio possa non essere improntato al rispetto del principio di imparzialità, quale la circostanza per cui uno dei commissari sia coautore della quasi totalità delle pubblicazioni di uno dei candidati²². Al riguardo, giova ricordare come la stessa ANAC, in precedenza, circa la verifica dell'insussistenza delle cause di astensione, aveva richiamata la norma che prevede espressamente che i componenti della commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivano la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile²³.

ANAC e MIUR evidenziano inoltre che la giurisprudenza ha esteso l'ipotesi di incandidabilità anche al procedimento di reclutamento di cui alla legge 240/2010, art. 24, c. 6, in quanto, se la *ratio* dell'incompatibilità vale per le procedure concorsuali, a maggior ragione deve valere per le chiamate dirette²⁴. E le medesime considerazioni fanno ritenere di poter estendere la norma in argomento anche alla procedura di reclutamento di cui alla legge 240/2010, art. 24, c. 5.

Infine, i richiamati atti d'indirizzo ricordano che la norma non disciplina né le regole di formazione delle commissioni né lo svolgimento dei loro lavori, rinviando tali aspetti ai singoli regolamenti universitari; questo implica un fattore di rischio, perché la composizione irregolare delle commissioni o la presenza di soggetti che siano in conflitto di interessi con i candidati può pregiudicare l'imparzialità della selezione. ANAC e MIUR, quindi, formulano alle università queste raccomandazioni:

¹⁸ Cfr. PNA 2017, par. 5.2.3 e 5.2.4, pgg. 63-66.

¹⁹ Cfr. Atto d'indirizzo, pgg. 10-13.

²⁰ Cfr. Legge 240/2010, art. 18, c. 1, l. b), ultimo periodo, e l. c).

²¹ Cfr. Consiglio di Stato, sez. VI, sentenza 4 marzo 2013, n. 1270.

²² Cfr. Consiglio di Stato, sez. VI, sentenza 24 settembre 2015, n. 4473, e la giurisprudenza ivi citata.

²³ Cfr. Delibera ANAC n. 209/2017 e DPR 487/1994, art. 11, co. 1.

²⁴ Cfr. Consiglio di Stato, sez. VI, sentenza 15 novembre 2016, n. 4704.

- per l'individuazione dei componenti si ricorra alla modalità del sorteggio rispetto a liste di soggetti in possesso dei medesimi requisiti previsti per la partecipazione alle commissioni dell'abilitazione scientifica nazionale - modalità che può essere temperata nei settori di ridotta consistenza numerica;
- i componenti appartengano al medesimo settore concorsuale messo a concorso;
- ove possibile, sia rispettato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici;
- venga garantita la massima trasparenza delle procedure prevedendo che le commissioni per il reclutamento dei ricercatori e dei professori associati siano composte di almeno tre membri in maggioranza esterni e, per il reclutamento dei professori ordinari, di almeno cinque membri di cui uno solo interno: un sistema di "garanzie crescenti" in relazione alla crescente rilevanza delle posizioni accademiche;
- l'incarico di commissario in un concorso locale sia limitato a due procedure all'anno, eventualmente estendibile a un numero massimo di tre per i settori di ridotta consistenza numerica;
- nelle dichiarazioni rese dai commissari sia esplicitata la tipologia di eventuali rapporti a qualsiasi titolo intercorsi o in essere fra i componenti della commissione e i candidati, affinché siano agevolate le operazioni di verifica delle autodichiarazioni rilasciate;
- siano adottate procedure per verificare che i commissari nominati non incorrano nelle cause di astensione dalla valutazione previste dalla normativa, come interpretate dalla giurisprudenza e tenuto conto delle specificità dei diversi settori scientifici;
- nel caso di incompatibilità risolta con mobilità interdipartimentale, nei tre anni successivi al trasferimento le commissioni di concorso per le procedure valutative relative alle fasce e ai settori scientifici disciplinari di afferenza dei docenti/ricercatori interessati siano costituite esclusivamente con commissari esterni all'ateneo.

Si rende quindi opportuno che il Senato Accademico, competente in materia di adozione dei regolamenti in materia di didattica e di ricerca a norma di Statuto²⁵, provveda entro l'esercizio 2019 ad un'attenta valutazione dei regolamenti d'Ateneo per la chiamata di professori universitari e per la disciplina dei ricercatori a tempo determinato, considerando le disposizioni vigenti alla luce delle raccomandazioni di ANAC e MIUR sopraccitate, con particolare attenzione ai seguenti ambiti:

- la verifica della regolamentazione dei rapporti di coniugio e di convivenza *more uxorio*;
- la possibilità che i componenti della commissione di valutazione vengano individuati tramite sorteggio da liste di soggetti in possesso dei medesimi requisiti previsti per la partecipazione alle commissioni dell'abilitazione scientifica nazionale;
- la possibilità che i componenti della commissione di valutazione debbano appartenere al medesimo settore concorsuale messo a concorso;
- la garanzia di un adeguato equilibrio di genere nella composizione della commissione di valutazione²⁶;
- la possibilità che i componenti della commissione di valutazione nelle chiamate di professori universitari debbano essere in maggioranza esterna²⁷;

²⁵ Cfr. Statuto dell'Università di Verona, art. 19.

²⁶ Formulazione già presente nel Regolamento per la disciplina dei ricercatori a tempo determinato (DR 1011/2016), non ancora nel Regolamento per la chiamata di professori universitari (DR 1012/2016).

²⁷ Il Regolamento per la chiamata di professori universitari attuale prevede solo due esterni su cinque componenti; mentre il Regolamento per la disciplina dei ricercatori a tempo determinato già ad oggi prevede almeno due esterni su tre componenti.

- la possibilità che le commissioni di concorso per le procedure di reclutamento relative alle fasce e ai settori scientifici disciplinari di afferenza dei docenti/ricercatori interessati da una mobilità interdipartimentale adottata per risolvere una situazione di incompatibilità debbano essere costituite, nei tre anni successivi al trasferimento *de quo*, esclusivamente con commissari esterni all'ateneo.

Verificate le procedure pregresse attivate negli ultimi anni presso l'Università di Verona, non si ritiene indispensabile valutare la raccomandazione ANAC di limitare gli incarichi di commissario di concorso a due o massimo tre all'anno: si tratta di occorrenza praticamente non riscontrata.

Infine è opportuno che, nell'ambito delle procedure amministrative connesse alle chiamate di professori e ricercatori, nei fac-simile di autocertificazioni richieste ai commissari per verificare l'assenza di cause di incompatibilità e conflitti d'interesse, sia inserito un elenco, esemplificativo ma dettagliato, delle tipologie di possibili rapporti a qualsiasi titolo intercorsi o in essere fra i componenti della commissione e i candidati, di modo da rendere quanto più possibile informata l'assunzione di responsabilità dei commissari oltre ad agevolare le operazioni di verifica delle autodichiarazioni rilasciate.

6.4 Incompatibilità e conflitti di interessi nelle attività extra-istituzionali di professori e ricercatori

Nelle università, diversamente da quanto avviene nelle altre pubbliche amministrazioni, lo svolgimento di attività collaterali di carattere applicativo (consulenza, esercizio professionale, attività redazionali e, in ogni caso, le attività extra-istituzionali) può conciliarsi legittimamente e virtuosamente con l'autonomia di ricerca.

Per questi motivi, la posizione di professore universitario e di ricercatore è destinataria di una disciplina speciale che detta uno specifico regime di incompatibilità e afferma un peculiare regime di attività libere, eventualmente assoggettate a regime autorizzatorio, volto alla verifica caso per caso della situazione di conflitto di interesse²⁸.

Questo comporta, però, rilevanti problematiche interpretative, che incidono trasversalmente su tutte le tipologie di attività e determinano molteplici criticità, sia in sede strettamente interpretativa delle fattispecie di incompatibilità stabilite dalla legge, che in sede di redazione di atti normativi autonomi da parte degli atenei: una rilevante incertezza interpretativa e un alto livello di difformità applicativa, quindi, che vengono attentamente vagliate da ANAC²⁹ e da MIUR³⁰.

In sintesi si possono rappresentare quattro situazioni:

- ❑ attività assolutamente incompatibili, che postulano la richiesta obbligatoria di aspettativa³¹;
- ❑ attività sempre libere, fatto salvo il rispetto degli obblighi istituzionali, come valutazione e referaggio, lezioni e seminari, collaborazione scientifica e consulenza, comunicazione e divulgazione scientifica e culturale, nonché attività pubblicistiche ed editoriali³²;
- ❑ attività che richiedono l'autorizzazione del Rettore e riguardano le funzioni didattiche e di ricerca, nonché compiti istituzionali e gestionali, da potersi svolgere purché non si determinino situazioni di conflitto di interesse con l'Ateneo e a condizione che l'attività non rappresenti detrimento delle attività didattiche, scientifiche e gestionali affidate dall'Ateneo³³: si tratta di attività disciplinate dai regolamenti di ateneo, nel rispetto della disciplina di settore e dei

²⁸ Cfr. Legge 240/2010, art. 6, cc. 9-12, e DPR 382/1980.

²⁹ Cfr. PNA 2017, par. 6.2, pgg. 69-71.

³⁰ Cfr. Atto d'indirizzo, pgg. 17-25.

³¹ Cfr. DPR 382/1980, art. 13: elenco dei casi in cui è previsto il collocamento d'ufficio in aspettativa per la durata della carica, del mandato o dell'ufficio incompatibile con la docenza universitaria.

³² Cfr. Legge 240/2010, art. 6, c. 10, primo capoverso.

³³ Cfr. Legge 240/2010, art. 6, c. 10, secondo capoverso.

principi generali sul lavoro pubblico;

- attività libero professionali e di lavoro autonomo anche continuative svolte da professori e ricercatori a tempo definito, le cui incompatibilità sono disciplinate dagli statuti di ateneo³⁴. (art. 6, co. 12, l. 240/2010).

In proposito ANAC sottolinea come le modifiche normative più recenti prevedono che tutte le pubbliche amministrazioni, comprese le università, in sede di disciplina e rilascio delle autorizzazioni, prestino una attenzione maggiore che in passato alla valutazione della compatibilità tra incarichi esterni e svolgimento delle attività lavorative presso l'amministrazione di appartenenza, relativamente al profilo dei conflitti di interesse³⁵.

Proprio con riguardo alle attività autorizzabili, ANAC ricorda che resta di competenza dei singoli atenei disciplinare i procedimenti e i limiti dei regimi autorizzatori, sia sotto forma di eventuale contingentamento di attività autorizzabili per ateneo, sia sotto forma di limite al cumulo di attività per singolo professore e ricercatore in modo da non comprometterne il rendimento³⁶.

Come rilevato da ANAC e MIUR, la regolamentazione delle attività extra-istituzionali svolte da professori e ricercatori sconta l'assenza di un quadro normativo unitario e chiaro.

A livello d'Ateneo, significativa è stata la recente adozione del Regolamento per il funzionamento del Servizio ispettivo in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi ed incarichi³⁷, che disciplina le attività di verifica sul regolare svolgimento di attività extraistituzionale: le funzioni ispettive sono attribuite ad una apposita Commissione costituita da tre componenti, tutti esterni all'Università, scelti sulla base di specifica esperienza e competenza professionale possedute in materia.

In attesa di modifiche normative o, quanto meno, di interventi di MIUR o CRUI tali da consentire una progressiva omogeneizzazione dei regolamenti universitari, è quindi opportuno che alla Commissione di Servizio Ispettivo sia dato mandato di porre particolare attenzione all'accertamento di eventuali attività libero professionali e di lavoro autonomo anche continuative svolte da professori e ricercatori in regime di tempo pieno e che, ove riscontrate, queste siano segnalate con immediatezza al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

6.5 Spin-off

La costituzione di spin-off pone problematiche su due fronti distinti:

- l'ambito di costituzione dello spin-off e dello svolgimento delle attività, che sono da considerarsi attività istituzionali dell'ateneo;
- l'ambito dell'utilizzo di personale universitario presso gli spin-off.

Quanto al primo tema: lo spin-off si costituisce quando le attività da svolgere e la valorizzazione dei risultati della ricerca ove svolti da imprese sul mercato non sarebbero adeguatamente sviluppate; l'Ateneo è quindi tenuto a verificare l'effettiva condizione del mercato di riferimento e a valutare attentamente se le attività che lo spin-off svolgerà possano riferirsi a compiti istituzionali dell'Università.

Quanto al secondo aspetto: in deroga all'esplicito divieto di esercizio del commercio e dell'industria, i professori e i ricercatori universitari di ruolo possono costituire o entrare a far parte della compagine sociale di uno spin-off o di una start-up³⁸, assumendo anche in tale ambito

³⁴ Cfr. Legge 240/2010, art. 6, c. 12.

³⁵ Cfr. Legge 190/2012, art. 1, c. 42, e le modifiche introdotte al D. Lgs. 165/2001, art. 53.

³⁶ Vd. anche il limite complessivo al trattamento economico di cui al D.L. 201/2011, art. 23-ter.

³⁷ Cfr. DR 1596/2017, ai sensi della Legge 662/1996, art. 1, c. 62.

³⁸ Cfr. D. Lgs. n. 297/1999, artt. 2 e 3.

responsabilità formali³⁹; professori e ricercatori universitari sono, quindi, soggetti legittimati a proporre la costituzione di una società di capitali a cui l'Università può partecipare in qualità di socio, a patto che il Consiglio di amministrazione abbia accertato la compatibilità di quanto previsto nel piano imprenditoriale con la disciplina appositamente definita dall'Ateneo ai sensi della Legge n. 240/2010, art. 6, c. 9.

La normativa rinvia ai regolamenti di Ateneo la disciplina di ulteriori situazioni di incompatibilità oltre quelle già direttamente individuate dallo stesso decreto, secondo cui i membri del Consiglio di amministrazione, i membri del Senato, i membri di alcune commissioni di Ateneo, il Rettore, i Direttori dei Dipartimenti non possono assumere cariche direttive e amministrative nelle società.

In proposito ANAC sottolinea come appaia ancora insufficiente l'attenzione al diverso profilo del conflitto di interesse, anche potenziale, tra l'ordinario svolgimento delle attività dell'Ateneo e lo svolgimento delle attività negli spin-off, soprattutto nei casi in cui questi ultimi gestiscano ingenti risorse economiche e importanti contratti e collaborazioni commerciali: conflitti di interesse potrebbero produrre pressioni indebite, volte a modificare l'ordinaria ripartizione delle risorse tra strutture dell'Ateneo, al fine di garantire gli interessi di coloro che operano negli spin-off.

ANAC e MIUR, quindi, formulano alle università queste raccomandazioni:

- individuare cause di incompatibilità ulteriori rispetto a quelle normativamente previste, avendo riguardo, oltre allo svolgimento delle attività didattiche, ai possibili conflitti di interesse, ponendo attenzione al dovere di dichiarazione e di astensione da parte del professore o ricercatore che versi in situazioni di conflitto di interesse;
- prevedere all'interno dei regolamenti interni la pubblicazione delle informazioni relative al ruolo svolto dai professori e dai ricercatori universitari negli spin-off;
- prevedere all'interno dei regolamenti interni la figura cui i professori e ricercatori operanti negli spin-off debbano riferire periodicamente in merito allo svolgimento di attività non comprese tra quelle istituzionali: auspicabilmente il medesimo soggetto titolare del potere di attivazione del procedimento disciplinare nelle ipotesi in cui si ravvisino gli estremi di una violazione regolamentare;
- porre attenzione alla verifica degli specifici obblighi di pubblicazione on line disciplinati dal Testo Unico Trasparenza⁴⁰, al fine di consentire un controllo diffuso, specie nella comunità dell'Ateneo, sull'effettivo e corretto funzionamento degli spin-off e sulla loro necessità, in alternativa alla riconduzione agli ordinari organi universitari.

Si rende quindi opportuno che il Senato Accademico, competente in materia di adozione dei regolamenti in materia di didattica e di ricerca a norma di Statuto⁴¹, provveda entro l'esercizio 2019 ad un'attenta valutazione del Regolamento Spin-off, considerando le disposizioni vigenti alla luce delle raccomandazioni di ANAC e MIUR sopraccitate, verificando la necessità di dover prevedere cause di incompatibilità ulteriori rispetto a quelle normativamente previste, inerenti a possibili conflitti di interesse di professori e ricercatori universitari operanti negli spin-off e a specifiche procedure in merito al dovere di dichiarazione e di astensione da parte del professore o ricercatore che versi in situazioni di conflitto di interesse.

6.6 Rotazione degli incarichi del personale dirigente e tecnico-amministrativo

ANAC, negli ultimi anni, si è occupata più volte di questo tema, definendo alcuni principi e raccomandazioni:

³⁹ Cfr. D.M. MIUR n. 168/2011.

⁴⁰ Cfr. D. Lgs. N. 33/2013, art. 22, c. 2.

⁴¹ Cfr. Statuto dell'Università di Verona, art. 19.

- i. le PA sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, prevedendo la relativa disciplina nell'ambito del Piano: la misura deve essere accompagnata da strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa⁴²;
- ii. la rotazione del personale è misura organizzativa preventiva, per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione; deve essere utilizzata in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti; quindi va costruita come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale: deve essere privilegiata un'organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo;
- iii. va curata la trasparenza interna delle attività: aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumentano le possibilità di impiegare per esse personale diverso;
- iv. il Piano deve indicare i criteri della rotazione: l'individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione, la periodicità della rotazione, le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale; inoltre la programmazione della rotazione richiede non solo il coordinamento del RPCT, ma anche e soprattutto il forte coinvolgimento di tutti i dirigenti;
- v. sui criteri di rotazione deve essere fornita preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte (ciò non comporta una fase di negoziazione in materia)⁴³.

Come indicato nel Piano, L'Ateneo, anche su segnalazione del RPCT, adotta - ove possibile sotto il profilo dell'efficienza gestionale - sistemi di rotazione del personale coinvolto nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti inerenti le attività a maggior rischio di corruzione, al fine di evitare che la gestione diretta delle attività a rischio sia svolta per lungo tempo dagli stessi soggetti organizzativi:

- ✓ la rotazione dei dipendenti può essere effettuata anche trasversalmente tra Direzioni ed altre strutture, comunque in maniera graduale, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla norma con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione;
- ✓ il personale deve essere preliminarmente coinvolto in percorsi di affiancamento, formazione e aggiornamento con l'obiettivo di creare competenze e professionalità necessarie per lo svolgimento della nuova attività.

Come ricordato nel capitolo 5, nel biennio 2017-2018 sono stati effettuati molteplici avvicendamenti di responsabili ed incaricati su ruoli sensibili, in quanto interessati a vario titolo dalle procedure di gara, selezione e acquisizione di beni e servizi e gestione dei pagamenti ai fornitori, nell'ambito di una complessiva revisione del ciclo degli acquisti:

- a. in precedenza tutte le fasi di gestione degli acquisti erano affidate a singoli gruppi di collaboratori (ad es. le Segreterie amministrative di Dipartimento o le singole unità organizzative di direzione), con la conseguenza di una limitata specializzazione e della difficoltà di aggiornare tutti gli addetti; ciò comportava il proliferare di ordini di piccole dimensioni a parità di prodotto con tutto quello che comporta sul piano contabile;

⁴² Cfr. PNA 2013, par. 3.1.4

⁴³ Cfr. PNA 2016, par. 7.2

- b. con il nuovo modello di gestione, pur preservando l'autonomia delle strutture nella definizione dei fabbisogni d'acquisto, sono state costituite nuove unità organizzative, con competenze specifiche e con differenziazione dei ruoli:
1. inserimento della richiesta d'acquisto (singoli interessati)
 2. autorizzazione del responsabile (direttore, dirigente)
 3. gestione ordinativi e predisposizione determina a contrarre (ufficio acquisti)
 - 3.1 firma del responsabile della determina a contrarre
 4. controllo dei beni (singoli interessati)
 5. autorizzazione del pagamento da parte del responsabile (direttore, dirigente)
 6. contabilizzazione e pagamento fatture (presidi contabili) ⁴⁴.

In tale quadro di riferimento il Piano 2018-2020 individuava come personale che potesse essere ricompreso nelle procedure di rotazione per prima cosa i collaboratori degli Uffici Acquisti, dei Presidi Contabili, delle Unità Didattica e Studenti e degli Staff dei Servizi Dipartimentali; a questi potrebbero essere aggiunti funzionari responsabili delle procedure di reclutamento e carriera del personale universitario.

In vista dell'introduzione di una specifica procedura di *job rotation* (a partire dai ruoli maggiormente esposti al rischio corruttivo) devono quindi essere individuate:

- le tipologie di uffici interessati,
- la periodicità,
- le modalità di gestione,
- le azioni organizzative di accompagnamento.

Considerato tale articolato quadro di riferimento, normativo ed organizzativo, l'Ateneo, entro l'esercizio 2019, dovrà dotarsi di una specifica policy di *job rotation* che tenga conto delle richiamate raccomandazioni di ANAC e che, quindi, contempli tutti i seguenti ambiti.

1. Uffici interessati

Dovranno essere individuate le strutture il cui personale sarà soggetto a periodica rotazione

2. Periodicità

La procedura di rotazione dei funzionari responsabili dovrà essere attivata periodicamente nell'arco di una finestra temporale ragionevole, cioè non eccessivamente estesa.

3. Modalità di gestione

Dovrà essere individuata la percentuale minima di titolari di incarichi di responsabilità da destinare ad altro incarico, calcolato sul totale degli incaricati delle strutture interessate dalla rotazione.

Tali criteri dovranno tenere conto del contesto organizzativo e delle circostanze ambientali, tenendo conto, nei limiti del possibile, anche delle attitudini individuali.

La valutazione dell'opportunità della rotazione dovrà riguardare anche gli incarichi dirigenziali, previa attenta verifica del livello di infungibilità dei singoli dirigenti, anche rispetto all'ottimale perseguimento degli obiettivi pluriennali dell'Ateneo.

4. Azioni organizzative di accompagnamento

Nel periodo intercorrente tra una procedura di rotazione e la successiva, dovranno essere

⁴⁴ Cfr. Piano Performance, pgg. 40-41: due tra gli obiettivi più significativi del Piano per il 2017.

pianificati e attivati puntuali percorsi di formazione che consentano la riqualificazione professionale di responsabili e addetti degli uffici interessati dalle rotazioni, in modo da facilitare gli avvicendamenti.

Dovranno essere individuate e attuate politiche e azioni volte ad aumentare la cultura della trasparenza interna agli uffici amministrativi, con particolare riferimento alle strutture maggiormente esposte al rischio corruttivo.

Si ricorda infine che il RPCT è tenuto a verificare, d'intesa con i dirigenti interessati, l'effettiva rotazione messa in atto nelle diverse strutture⁴⁵.

6.7 Monitoraggio sui processi e sui procedimenti

Nell'anno 2019 sarà completata una valutazione complessiva dei rischi operativi d'Ateneo (*Operational Risk Assessment*), finalizzata a mappare tutti i principali rischi, definendone l'impatto potenziale per l'Università, a livello economico e reputazionale. Obiettivo conseguente sarà la definizione di una strategia integrata di mitigazione del rischio, tramite interventi sui processi gestionali, sui contratti e sulle coperture assicurative, a costituire un sistema di governo del rischio, che tenga conto anche dello specifico rischio corruzione, ai sensi dei più recenti indirizzi normativi. Conseguentemente, nell'esercizio 2020, si procederà anche all'aggiornamento dell'attuale mappatura delle attività a rischio corruttivo, tramite un'analisi di dettaglio delle mansioni, dei ruoli e del personale interessato.

6.8 Trasparenza e Privacy

Con riferimento alla pubblicazione obbligatoria di dati ed informazioni sul sito istituzionale si evidenziano gli ambiti oggetto di intervento per l'esercizio 2019.

Ambiti	Stato pubblicazione	Interventi previsti nel 2019
Provvedimenti	Publicato (Albo ufficiale)	Aggiornamento delle procedure di alimentazione automatica delle corrispondenti sezioni di < Amministrazione Trasparente >, implementando i necessari collegamenti ai sistemi gestionali
Consulenti e collaboratori	Publicato	

Infine, stante la forte complementarità tra trasparenza e protezione dei dati personali, nel corso del 2019 importante misura sarà l'aggiornamento del Regolamento per la protezione dei dati personali d'Ateneo e delle procedure di trattamento dei dati personali, in attuazione del recente Regolamento europeo (GDPR)⁴⁶ e dei conseguenti pronunciamenti del Garante per la protezione dei dati personali, oltre alla realizzazione delle seguenti azioni:

- l'adozione del Registro delle attività di trattamento⁴⁷, contenente la mappatura delle banche dati presenti in Ateneo,
- la valutazione dei rischi di sicurezza e delle necessarie misure minime di sicurezza nella tenuta dei dati (DPIA),
- un'analisi di fattibilità, sotto i profili giuridico e informatico, preliminare all'acquisizione e messa

⁴⁵ Cfr. Legge 190/2012: art. 1, c.10.

⁴⁶ Regolamento generale sulla protezione dei dati o *General Data Protection Regulation* (GDPR): Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.16 n. 679.

⁴⁷ Vd. GDPR, art. 30.

in produzione di un software gestionale dedicato per la tenuta del Registro (biennio 2019-2020).

6.9 Giornata della Trasparenza

Le Giornate della trasparenza sono un'occasione per informare e coinvolgere tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti nelle attività dell'Ateneo, i cosiddetti *stakeholder*, su quanto previsto dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Negli ultimi due anni le università del Veneto – Verona, Padova, Cà Foscari e IUAV – hanno organizzato una Giornata della Trasparenza unitaria:

- ❑ la prima presso l'Università di Padova, sul tema della prevenzione della corruzione in ambito universitario come analizzati dal PNA 2017, alla presenza del dott. Raffaele Cantone, Presidente di ANAC,
- ❑ la seconda presso l'Università Cà Foscari di Venezia, sul tema del bilanciamento degli obblighi normativi in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e protezione dei dati personali, alla presenza del dott. Giovanni Buttarelli, *European Data Protection Supervisor*.

Nell'arco del 2019 la terza Giornata della Trasparenza unitaria delle università del Veneto sarà organizzata presso l'Università di Verona su un tema che verrà concordato nei prossimi mesi.

6.10 Formazione

Nel prossimo triennio, si procederà a:

- ❑ organizzare incontri informativi-formativi rivolti a tutti i responsabili di struttura ed ai loro primi collaboratori volti a condividere gli elementi principali della normativa in materia di prevenzione della corruzione, PNA e Piano,
- ❑ organizzare corsi di formazione rivolti ai Referenti Anticorruzione e Trasparenza individuati dal Piano e incentrati sulle funzioni previste per tale ruolo,
- ❑ organizzare corsi di formazione rivolti a responsabili e addetti delle strutture d'Ateneo maggiormente esposte al rischio corruttivo, come individuate nel Piano, con focus su norme e atti d'indirizzo in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi specifici per i settori presidiati,
- ❑ aggiornare i contenuti del corso e-learning di formazione generale in materia di prevenzione della corruzione, cultura della legalità e trasparenza dell'azione amministrativa, aggiornato alle ultime novità legislative.

Il dettaglio degli interventi formativi realizzati nell'anno sarà contenuto nella Relazione annuale del RPCT.

6.11 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

Non si ravvedono novità normative o raccomandazioni delle competenti Autorità nazionali tali da dover valutare modifiche alle vigenti procedure in materia.