



UNIVERSITÀ  
di **VERONA**

**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E  
PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ  
TRIENNIO 2020-2022**



## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>PARTE PRIMA</b> .....	<b>4</b>
<b>1. CONTESTO DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>4</b>
1.1 FINALITÀ.....	4
1.2 CONTESTO INTERNO.....	5
<b>2. SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	<b>9</b>
2.1. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT).....	9
2.2. COMITATO D'INDIRIZZO SULLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (CPC).....	10
2.3. DIRIGENTI.....	10
2.4. REFERENTI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (RAT).....	10
2.5. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV): NUCLEO DI VALUTAZIONE.....	11
2.6. SERVIZIO ISPETTIVO.....	11
2.7. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....	12
2.8. DIPENDENTI E COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'ATENEO.....	12
<b>3. AREE DI RISCHIO</b> .....	<b>13</b>
<b>4. MISURE DI PREVENZIONE</b> .....	<b>15</b>
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.....	17
<b>PARTE SECONDA</b> .....	<b>19</b>
<b>5. MISURE ATTUATE NELL'ESERCIZIO 2019</b> .....	<b>19</b>
5.1 LA RELAZIONE DEL RPCT.....	19
5.2 SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	19
5.3 TRASPARENZA.....	20
5.4 FORMAZIONE.....	24
5.5 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI.....	24
5.6 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO ( <i>WHISTLEBLOWER</i> ).....	26
5.7 INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ DEGLI INCARICHI E AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI ESTERNI.....	26
5.8 INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTI DI INTERESSE DEI PARTECIPANTI ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DI PROFESSORI E RICERCATORI E AGLI SPIN-OFF UNIVERSITARI.....	26
<b>6. MISURE PREVISTE PER IL TRIENNIO 2020-2022</b> .....	<b>28</b>
6.1 PREMESSA.....	28
6.2 AMBITI D'INTERVENTO.....	29
6.3 AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'UNIVERSITÀ.....	30
6.4 REGOLAMENTO IN MATERIA DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI DEL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO.....	31
6.5 REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DI ACCETTAZIONE DEGLI ATTI LIBERALI: DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI.....	32
6.6 ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE.....	33
6.7 REVISIONE DELLE AREE A MAGGIOR RISCHIO CORRUTTIVO.....	33
6.8 CONTROLLO E MONITORAGGIO DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE.....	33
6.9 CONTROLLO E MONITORAGGIO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO.....	35
6.10 FORMAZIONE.....	35
6.11 GIORNATA DELLA TRASPARENZA.....	35



## PREMESSA

Il presente “*Piano di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza e l'integrità triennio 2020-2022*” (di seguito **Piano**) è il settimo piano 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 (di seguito **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
<b>Azioni dirette</b>	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
<b>Azioni trasversali</b>	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 2019 (PNA) e con l'Aggiornamento 2017 al PNA (che tratta, in apposito capitolo, il contesto specifico delle Università), 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 gennaio 2019, alcune parti del presente Piano vengono 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 all'interno del Piano stesso.

## 1.2 Contesto interno

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

### Consistenza finanziaria

Previsione Fondo Finanziamento ordinario esercizio 2020 = € 100.217.000

Previsione ricavi esercizio 2020 = € 262.774.441

### 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	Culture e Civiltà



Macroarea	Dipartimento
Umanistiche	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)

❖ 6 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) Teaching and Learning Center

❖ 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)



❖ 4 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

**OFFERTA FORMATIVA 2019/2020**

- 64 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)
- 14 corsi di dottorato di cui 3 interateneo
- 38 master di cui 2 interateneo
- 28 corsi di perfezionamento e/o di aggiornamento professionale

**STUDENTI A.A. 2019/2020**

- 21.981 iscritti
- 6.986 immatricolati
- 4.884 laureati (Anno 2019)



## PERSONALE (Al 1° gennaio 2020)

Il personale docente è costituito complessivamente da 749 unità, di cui:

- 618 docenti di ruolo, di cui 185 professori ordinari, 323 professori associati e 110 ricercatori;
- 131 ricercatori a tempo determinato;

Complessivamente il genere maschile risulta maggioritario (ca 60%), l'età media si attesta sui 51 anni e i professori e ricercatori a tempo definito sono ca il 5% del totale.

Il personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL è costituito complessivamente da 786 unità, di cui:

- 733 dipendenti tecnico-amministrativi di ruolo, di cui 6 dirigenti e 26 Collaboratori ed Esperti Linguistici;
- 53 dipendenti tecnico-amministrativi a tempo determinato e 11 collaboratori ed esperti linguistici.

Complessivamente il genere femminile risulta maggioritario (ca 66 %), l'età media si attesta sui 48 anni, il 60% del personale è dislocato presso l'Amministrazione centrale mentre il restante 40% risulta assegnato alle strutture dipartimentali, centri e biblioteche; inoltre, le categorie B e C sono quelle maggiormente rappresentata, con il 55% del totale, mentre la categoria D rappresenta il 40% e Dirigenti e categorie EP complessivamente rappresentano il 5% del personale.

## Procedimenti disciplinari e contenzioso attivo – anno 2019

Tipologia	N.
Procedimenti Disciplinari	1
di cui:	
Procedimenti relativi a eventi corruttivi	0
Procedimenti per violazioni del codice etico o del codice di comportamento	1
Procedimenti che hanno comportato licenziamento	0
Procedimenti che hanno comportato sospensione dal servizio senza retribuzione	1
Procedimenti che hanno comportato una multa	0
Procedimenti che hanno comportato una censura scritta	0
Contenzioso con Specializzandi	7
Contenzioso con Professori e Ricercatori	25
Contenzioso con Personale TA	12
Risarcimento Danni	4



## 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 inconfiribilità 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 inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi, contestando agli interessati l'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconfiribilità 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. Comitato d'indirizzo sulla Prevenzione della Corruzione (CPC)

A partire dal 2019 è istituito il Comitato di indirizzo sulla Prevenzione della Corruzione (CPC)<sup>1</sup>, con l'intento di rafforzare la funzione di indirizzo e di coordinamento delle numerose attività che derivano dall'adozione del Piano.

Il Comitato, coordinato dalla Referente del Rettore alla Trasparenza ed Anticorruzione Prof.ssa Cecilia Pedrazza Gorlero, composto da RPCT ed esperti appartenenti ai ruoli docente e tecnico-amministrativo d'Ateneo, indirizza e presidia i seguenti ambiti:

- definizione delle strategie di prevenzione della corruzione;
- definizione del perimetro delle misure preventive e delle attività di monitoraggio e controllo individuate nel Piano;
- pianificazione della formazione in materia di trasparenza e anticorruzione.

## 2.3. 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.

## 2.4. 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

<sup>1</sup> Decreto Rettoriale n. 10849/2019 del 30/10/2019.

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.

## 2.5. 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

## 2.6. Servizio Ispettivo

La Commissione di Servizio Ispettivo, istituita ai sensi della Legge n. 662/1996<sup>2</sup> 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.

---

<sup>2</sup> Cfr. Legge 23 dicembre 1996, n. 662, art. 1, c. 62.



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.

## **2.7. 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 sanzione<sup>3</sup> 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 tecnico-amministrativo; al termine del procedimento il Direttore Generale o l'Ufficio di disciplina, a seconda della gravità del comportamento contestato, irroga la sanzione<sup>4</sup>.

## **2.8. 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.

---

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<b>Attività a rischio</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Grado di rischio</b>
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



<b>Attività a rischio</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Grado di rischio</b>
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 Servizio Prevenzione e Protezione	MEDIO
Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro	Servizio Prevenzione e Protezione	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, 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.

A breve ANAC emanerà delle nuove linee guida in materia, affinché le P.A. possano adeguarvisi in maniera chiara rendendo le regole meno affastellate e più facilmente applicabili.

#### 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 190/2012 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 prescritte<sup>5</sup>.

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.

#### 4.7 Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi e autorizzazione di incarichi esterni

---

<sup>5</sup> Cfr. Legge n. 179/2017.



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 2019

Nei paragrafi seguenti si riportano le principali attività realizzate nel corso del 2019.

#### 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 2019, a seguito di proroga da parte di ANAC della scadenza al 31 gennaio 2020, 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:

<b>STRUTTURA</b>	<b>REFERENTE</b>
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	Paiusco Valerio
Direzione Tecnica e Logistica	Merlin Antonella
Area Pianificazione e Controllo Direzionale	Fedeli Stefano
Area Ricerca	Gabaldo Maria
Biblioteca Polo Medico-scientifico E. Meneghetti	Ligugnana Alessandra
Biblioteca Polo Umanistico-economico-giuridico A. Frinzi	Castioni Emma
Dipartimento di Biotecnologie	Tiziana Zandonà



STRUTTURA	REFERENTE
Dipartimento di Culture e Civiltà	Enrico Cazzaroli
Dipartimento di Diagnostica e Sanità Pubblica	Alessia Coltro
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.	Elisabetta Guidi
Dipartimento di Scienze Economiche	Chiara Bernardi
Dipartimento di Scienze Giuridiche	Claudio Dal Pozzo
Dipartimento di Scienze Umane	Maria Dusi

### 5.3 Trasparenza

Per quanto concerne la pubblicazione obbligatoria di dati ed informazioni sul sito istituzionale, sono state attuate le misure previste dal Piano 2019-2021 per l'esercizio 2019: nell'ambito della pubblicazione obbligatoria di dati ed informazioni on line, secondo quanto previsto dal Piano e declinato anche in specifico obiettivo del Piano Performance<sup>6</sup>, 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 >; una volta completata l'analisi di fattibilità su come attingere le informazioni necessarie direttamente dai sistemi gestionali<sup>7</sup>, si è valutato l'impatto delle nuove procedure sui processi di lavoro interessati.

In entrambi i casi, per la messa a regime, è stato necessario avviare una verifica tecnica con il fornitore dei software – rispettivamente il gestionale del protocollo informatizzato (Titulus) e quello di gestione giuridico-economica del personale (CSA e UGOV Contabilità) – che ha costretto a procrastinare la conclusione dell'analisi di fattibilità all'esercizio 2020.

Inoltre, stante la forte complementarità tra trasparenza e protezione dei dati personali, è stato

<sup>6</sup> Cfr. Piano della Performance 2018-2020, pg. 40, obiettivo Aggiornamento delle procedure di alimentazione automatica di Amministrazione Trasparente.

<sup>7</sup> UGOV Contabilità e CSA Integrato.

predisposto un aggiornamento del Regolamento d'Ateneo per trattamento e protezione dei dati personali, in attuazione del vigente Regolamento europeo<sup>8</sup> e dei conseguenti pronunciamenti del Garante per la protezione dei dati personali: il nuovo Regolamento – elaborato anche a partire dalle indicazioni CRUI in proposito – sarà sottoposto alla valutazione dei competenti Organi Accademici.

Inoltre, è stato adottato il Registro delle attività di trattamento<sup>9</sup>, contenente la mappatura delle banche dati presenti in Ateneo, ed elaborato un modello di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali (Data Protection Impact Assessment o DPIA), che sarà applicato alle aree di attività a maggior rischio di violazione dei dati personali trattati.

Con riferimento al presidio dell'attività ordinaria, l'Università ha provveduto a dare applicazione agli obblighi di trasparenza previsti dalle diverse norme concorrenti in materia; nella seguente tabella sono riepilogati dati ed informazioni oggetto di pubblicazione nell'esercizio 2019, unitamente ai riferimenti normativi e allo stato attuale di pubblicazione.

Area	Dati da pubblicare	Struttura resp. <sup>10</sup>	Stato <sup>11</sup>
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 <sup>12</sup>
PERSONALE	Incarichi amministrativi di vertice	DRU	Publicato
	Dirigenti	DRU	Publicato
	Posizioni organizzative	DRU	Publicato

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Vd. GDPR, art. 30.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> 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

<sup>12</sup> Obbligo espletato tramite pubblicazione del link diretto alla banca dati del Dipartimento della Funzione Pubblica (Anagrafe Prestazioni), ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013, art. 9-bis.

Area	Dati da pubblicare	Struttura resp. <sup>10</sup>	Stato <sup>11</sup>
	Dotazione organica	DRU	Pubblicato
	Personale non a tempo indeterminato	DRU	Pubblicato
	Tassi di assenza	DRU	Pubblicato
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	DRU	Pubblicato <sup>13</sup>
	Contrattazione collettiva	DRU	Pubblicato
	Contrattazione integrativa	DRU	Pubblicato
	OIV	APCD	Pubblicato
BANDI DI CONCORSO	Reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale	DRU	Pubblicato
PERFORMANCE	Piano della Performance	DCG	Pubblicato
	Relazione sulla Performance	DCG	Pubblicato
	Ammontare complessivo dei premi	DRU	Pubblicato
	Dati relativi ai premi	DRU	Pubblicato
ENTI CONTROLLATI	Enti pubblici vigilati	DCG	Non Presente
	Società partecipate	DCG	Pubblicato
	Enti di diritto privato controllati	DCG	Pubblicato
	Rappresentazione grafica	DCG	Pubblicato
ATTIVITÀ E PROCEDIMENTI	Tipologie di procedimento	DCG Tutte	Pubblicato
	Dichiarazioni sostitutive a acquisizione d'ufficio dei dati	DCG	In revisione
PROVVEDIMENTI	Provvedimenti organi di indirizzo politico	DCG	N/A
	Provvedimenti dirigenti	DG	Pubblicato

<sup>13</sup> Obbligo espletato tramite pubblicazione del link diretto alla banca dati del Dipartimento della Funzione Pubblica (Anagrafe Prestazioni), ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013, art. 9-bis.

Area	Dati da pubblicare	Struttura resp. <sup>10</sup>	Stato <sup>11</sup>
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 GESTIONE PATRIMONIO	Patrimonio Immobiliare	DTEL	Publicato
	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	Publicato
	Costi contabilizzati	DAF	Non Publicato
PAGAMENTI AMMINISTRAZIONE	Indicatore di tempestività dei pagamenti	DAF	Publicato
	IBAN e pagamenti informatici	DAF	Publicato

Area	Dati da pubblicare	Struttura resp. <sup>10</sup>	Stato <sup>11</sup>
OPERE PUBBLICHE	Informazioni relative alla programmazione delle opere pubbliche e relative rendicontazioni annuali	DTEL	Pubblicato
ACCESSO CIVICO	Termini di esercizio del diritto e relativa definizione	DCG	Pubblicato

#### 5.4 Formazione

Nel 2019 si sono realizzati due seminari di educazione alla cultura della legalità, aperti all'intera comunità accademica ed agli stakeholder esterni, e sei moduli di formazione in materia di prevenzione della corruzione e contrasto alla cattiva amministrazione, destinati ai Referenti Anticorruzione e Trasparenza nonché ai Dirigenti e funzionari preposti alle aree di attività maggiormente esposte ai rischi corruttivi, volti a condividere ed approfondire la normativa e le procedure interne in merito, diffondere e sviluppare la cultura dell'integrità e contribuire alla creazione di un habitat ostile ai fenomeni di corruzione e in generale a pratiche e comportamenti contrari al buon andamento dell'Ateneo.

In particolare, sono state approfondite e discusse in contraddittorio le seguenti tematiche:

- Rapporto tra il PNA e il PTPCT dell'Ateneo
- Ruolo e poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e degli altri soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Università: Nucleo di Valutazione, Commissione di Servizio Ispettivo, Dirigenti e RAT,
- Procedure di reclutamento e selezioni del personale docente e ricercatore,
- Concorsi personale dirigente, TA e CEL,
- Politiche e procedure di trasparenza amministrativa,
- Obblighi di pubblicazione online,
- Diritto di accesso (documentale, civico e generalizzato),
- Contratti pubblici, procedure di fornitura di beni e servizi, gare di appalto,
- Valutazione del rischio corruttivo (risk assessment),
- Codice etico e codice di comportamento,
- Procedimenti disciplinari,
- Segnalazione di illeciti (whistleblowing),

Con riferimento all'organizzazione di attività di formazione sulla prevenzione della corruzione rivolti

#### 5.5 Rotazione degli incarichi

Per l'anno 2019 era prevista l'introduzione di una specifica procedura di *job rotation* a partire dai ruoli maggiormente esposti al rischio corruttivo, quindi l'individuazione di:

- ✓ tipologie di uffici interessati,
- ✓ periodicità,





- ✓ modalità di gestione,
- ✓ azioni organizzative di accompagnamento.

La conseguente istruttoria, condotta da RPCT e competenti uffici, ha portato all'adozione di un apposito atto organizzativo che prevede quanto segue:

➤ Uffici interessati

Sono individuati come strutture il cui personale sarà soggetto a periodica rotazione le seguenti categorie di uffici:

- gli Uffici Acquisti e Gare-Appalti,
  - i Presidi Contabili,
  - gli Staff dei Servizi Dipartimentali,
  - gli uffici della Direzione Risorse Umane dedicati a reclutamento e carriera del personale universitario.
- Periodicità

La procedura di rotazione dei funzionari responsabili sarà attivata ogni tre anni.

In considerazione del fatto che i più recenti interventi di riorganizzazione generale degli uffici amministrativi, che hanno comportato un elevato numero di avvicendamenti sui ruoli di responsabilità, si sono conclusi nel corso del 2018, come data di avvio per calcolare il periodo di tre anni viene individuato il 1° gennaio 2019.

Quindi, salvo modifiche eventualmente subentranti, la prima procedura di rotazione avrà decorrenza 1° gennaio 2022.

➤ Modalità di gestione

Almeno tre mesi prima della data di decorrenza dei nuovi incarichi, deve essere costituita apposita Commissione, costituita dal Dirigente Risorse Umane, o suo delegato, e dal RPCT, o suo delegato, eventualmente integrabile da altri dirigenti o esperti.

L'avvio dei lavori della Commissione deve essere reso noto ai rappresentanti sindacali e ne deve essere data comunicazione a responsabili e personale delle strutture interessate.

La percentuale minima di titolari di incarichi di responsabilità spostati ad altro incarico dovrà essere pari al 50%, calcolato sul totale degli incaricati delle strutture interessate.

Lo spostamento potrà essere tra diversi uffici appartenente alla medesima tipologia di strutture a maggior rischio, tra uffici appartenenti a diversa tipologia od anche verso uffici qui non ricompresi, in quanto a basso rischio corruttivo: la Commissione dovrà argomentare i criteri adottati, in considerazione del contesto organizzativo e delle circostanze ambientali, fornendo una sintetica motivazione per ciascuna rotazione.

La procedura di rotazione potrà riguardare anche gli incarichi dirigenziali sulle strutture interessate, previa attenta verifica, condotta con il coinvolgimento della Direzione Generale, del livello di infungibilità dei singoli dirigenti e dell'opportunità della rotazione dirigenziale rispetto all'ottimale perseguimento degli obiettivi pluriennali dell'Ateneo.

➤ Azioni organizzative di accompagnamento

La competente Direzione Risorse Umane, nell'arco dei tre anni intercorrenti tra una procedura di rotazione e la successiva, pianificherà e attiverà puntuali percorsi di formazione che consentano la riqualificazione professionale di responsabili e addetti degli uffici delle tipologie individuate, in modo da facilitare gli avvicendamenti. Una volta espletata la rotazione, inoltre, tale accompagnamento dovrà essere perfezionato tramite programmi individuali di affiancamento e *learning on the job*.



Inoltre il RPCT, la Direzione Comunicazione e Governance e la Direzione Risorse Umane dovranno individuare congiuntamente politiche e azioni volte ad aumentare la cultura della trasparenza interna agli uffici amministrativi, con particolare riferimento alle strutture maggiormente esposte al rischio corruttivo.

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

Nel corso del 2019, non sono pervenute segnalazioni di illeciti.

### **5.7 Incompatibilità e inconferibilità degli incarichi e autorizzazione di incarichi esterni**

L'accertamento delle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi dirigenziali è stato effettuato 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.

La Commissione di Servizio Ispettivo ha svolto controlli a campione sul personale in servizio, riguardanti:

- 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.

All'esito di 44 verifiche individuali – 22 su personale docente e ricercatore, 22 su personale tecnico-amministrativo – la Commissione ha individuato 2 posizioni irregolari di docenti dell'Ateneo:

- i. un caso di svolgimento di attività retribuita in qualità di consigliere d'amministrazione presso un'azienda pubblica di servizi alla persona: il docente interessato ha conseguentemente provveduto a versare all'Ateneo somma di importo pari al compenso percepito, come previsto dal D. Lgs. 165/2001, art. 53, c. 7, nonché dal Regolamento Incarichi extraistituzionali del personale docente e ricercatore d'Ateneo, art. 12, c. 1;
- ii. un caso di svolgimento di attività libero professionale in assenza di preventiva comunicazione al Rettore: il docente interessato è stato invitato dai competenti uffici a provvedere, pur a posteriori, all'informativa dovuta, non ravvedendosi gli estremi per l'attivazione di un procedimento disciplinare.

### **5.8 Incompatibilità e conflitti di interesse dei partecipanti alle procedure di reclutamento di professori e ricercatori e agli Spin-off universitari**

Coerentemente alle previsioni del Piano, RPCT e competenti uffici hanno esaminato - in via amministrativa e con puntuale riferimento al quadro normativo e giurisprudenziale in materia di possibili incompatibilità e conflitti d'interessi, nonché all'Aggiornamento 2017 al PNA ed alle conseguenti raccomandazioni del MIUR - i vigenti regolamenti d'Ateneo per chiamata di professori universitari, disciplina dei ricercatori a tempo determinato e spin-off universitari; a tale istruttoria ha fatto seguito la condivisione con la Direzione Generale, nonché con commissioni e delegati competenti, di proposte migliorative per i regolamenti esistenti: tali proposte verranno sottoposte al Senato Accademico entro marzo 2020.

Non si è ritenuto necessario proporre modifiche regolamentari relativamente ai rapporti di coniugio e di convivenza *more uxorio*, giusta la pronuncia della Corte Costituzionale del 9 aprile 2019



(sentenza n. 78), che statuisce che l'incompatibilità di cui alla Legge 30 dicembre 2010, n. 240, art. 18, c. 1, l. b), non può intendersi applicabile al rapporto di coniugio bensì esclusivamente al rapporto di parentela e affinità.

## 6. Misure previste per il triennio 2020-2022

Nei paragrafi seguenti si riportano gli obiettivi di mitigazione del rischio individuati e la declinazione dei singoli interventi attuativi pianificati per il triennio 2020-2022.

### 6.1 Premessa

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato, il 13 novembre 2019, il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 che, insieme all'Aggiornamento 2017 al PNA, che tratta, in apposito capitolo, il contesto specifico delle Università, costituisce atto d'indirizzo per tutte 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 imposte<sup>14</sup>, 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 Aggiornamento 2017 al PNA 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”*<sup>15</sup>.

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,

<sup>14</sup> 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”*.

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

- k. le attività extra-istituzionali,
- l. i procedimenti disciplinari,
- m. gli enti partecipati,
- n. gli spin-off<sup>16</sup>.

L'ANAC, in diversi passaggi dell'Aggiornamento 2017 al PNA, 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.

In tale direzione il MIUR, il 14 maggio 2018, ha emanato un Atto d'indirizzo, che ripercorre puntualmente, facendole proprie, analisi e raccomandazioni dell'ANAC.

## 6.2 Ambiti d'intervento

Per il triennio 2020-2022 sono stati individuati i seguenti ambiti d'intervento:

1. Aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università, anche alla luce delle emanate Linee guida ANAC (attualmente in fase di consultazione pubblica<sup>17</sup>), e valutazione delle raccomandazioni ANAC su forme di coordinamento con il Codice Etico d'Ateneo;
2. Adozione di un Regolamento in materia di conferimento o autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali del personale dirigente e tecnico-amministrativo<sup>18</sup>;
3. Adozione di un Regolamento sulla disciplina di accettazione degli atti liberali: donazioni e sponsorizzazioni;
4. Definizione della procedura per la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (c.detta rotazione straordinaria<sup>19</sup>);
5. Completamento della revisione delle aree a maggior rischio corruttivo, anche in considerazione delle risultanze dell'analisi dei processi prevista dal vigente Piano delle Performance;
6. Pianificazione e realizzazione di azioni di controllo e monitoraggio da parte del RPCT su:
  - Società e altri enti di diritto privato partecipati dall'Ateneo,
  - Procedure di reclutamento di personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo;
7. Prosecuzione del Piano formativo in materia di cultura della legalità, prevenzione della corruzione e contrasto alla cattiva amministrazione.

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

<sup>17</sup> Cfr. Delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019 (PNA 2019), pag. 45-46.

<sup>18</sup> Con particolare riferimento al D. Lgs. n. 165/2001, art. 53, co. 3-bis.

<sup>19</sup> Cfr. D. Lgs. n. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. I-quater)

### 6.3 Aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università

Tra le misure di prevenzione della corruzione l'adozione del Codici di comportamento dei dipendenti riveste un ruolo fondamentale, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte del personale, orientandole all'interesse pubblico.

A tal fine la vigente normativa<sup>20</sup> ha attuato una profonda revisione della preesistente disciplina dei codici di condotta, prevedendo che:

- venga adottato, con Decreto del Presidente della Repubblica<sup>21</sup>, un Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici, inerente a qualità dei servizi, prevenzione dei fenomeni di corruzione, rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;
- ciascuna pubblica amministrazione definisca, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)<sup>22</sup>, un proprio codice di comportamento, che integri e specifichi il codice di comportamento nazionale;
- la violazione dei doveri compresi nei codici di comportamento, ivi inclusi quelli relativi all'attuazione del Piano anticorruzione, abbia diretta rilevanza disciplinare;
- ANAC definisca criteri, linee guida e modelli uniformi di codici per singoli settori o tipologie di amministrazione;
- la verifica periodica nonché vigilanza sull'applicazione dei codici sia affidata ai dirigenti e alle strutture di controllo interno delle singole pubbliche amministrazioni.

Il vigente Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 62/2013) individua un ventaglio molto ampio di principi di comportamento, divieti e obblighi dei dipendenti, compresi quelli concernenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Il Codice rappresenta la base giuridica di riferimento per i codici che devono essere adottati dalle singole amministrazioni, anche tenendo conto degli indirizzi e delle Linee guida emanate da ANAC.

A tal proposito il PNA 2019 specifica che i Codici declinati a livello di singola amministrazione non devono contenere una generica ripetizione dei contenuti del Codice nazionale, bensì dettare una disciplina che, a partire da quella generale, diversifichi i doveri di dipendenti e fornitori, in funzione delle specificità di ciascuna amministrazione, delle aree di competenza e delle diverse professionalità presenti. Inoltre deve essere formulato con estrema concretezza, in modo da consentire al dipendente di comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche, individuando modelli comportamentali per i vari casi. I singoli codici di comportamento devono individuare le categorie di destinatari in rapporto alle specificità dell'amministrazione, precisando le varie tipologie di dipendenti ed eventualmente procedendo ad una ricognizione esemplificativa delle strutture interne.

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università di Verona<sup>23</sup>, si applica ai dipendenti universitari 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 che realizzano opere in favore dell'Ateneo.

A quasi sei anni di distanza dall'adozione di tale Codice, anche in considerazione del fatto che esso rappresenta la prima adozione ai sensi dell'attuale normativa, risulta indispensabile provvedere ad un'attenta verifica e al conseguente aggiornamento di tale fondamentale atto, adeguando le norme di comportamento alle peculiarità dell'Ateneo.

<sup>20</sup> Cfr. D. Lgs. 165/2001, art. 54 "Codice di comportamento"

<sup>21</sup> Cfr. D.P.R. 62/2013.

<sup>22</sup> Nelle Università: il Nucleo di Valutazione.

<sup>23</sup> Emanato con Decreto del Direttore Generale del 27 giugno 2014, n. 165.

Inoltre verranno adottate procedure formali inerenti alla vigilanza sull'applicazione del Codice da parte dei dirigenti e degli uffici preposti, nonché organizzati percorsi di sensibilizzazione e formazione sulla conoscenza di obblighi e divieti ivi previsti.

Inoltre, sempre nel triennio di competenza del presente Piano, anche in considerazione delle puntuali raccomandazioni inerenti all'ambito universitario formulate da ANAC<sup>24</sup>, verranno valutate e proposte ai competenti Organi Accademici forme di coordinamento tra Codice Etico dell'Ateneo e Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università, sia a livello di precetti che di controlli sui dipendenti ai sensi dei due distinti Codici.

#### 6.4 Regolamento in materia di incarichi extra istituzionali del personale dirigente e tecnico-amministrativo

La normativa vigente<sup>25</sup> disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni:

- i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità, o esercitare attività imprenditoriali<sup>26</sup>;
- possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati previa autorizzazione da parte dell'amministrazione, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione, in modo da evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali.

Il Legislatore ha anche espressamente previsto<sup>27</sup> correlate misure di trasparenza: le pubbliche amministrazioni sono tenute a rendere pubblici - con evidenze on line e comunicazione a banca dati nazionale di libera consultazione - i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante; e tali obblighi ricomprendono anche l'attribuzione di incarichi gratuiti.

A tal proposito il PNA 2019 raccomanda di:

- dare evidenza nel Piano Anticorruzione dello specifico Regolamento<sup>28</sup> o di altro atto che disponga in merito agli incarichi vietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali;
- effettuare una rilevazione delle richieste più frequenti di incarichi extraistituzionali e definire chiaramente una procedura per la presentazione della richiesta e il rilascio dell'autorizzazione, dandone conto nel Piano Anticorruzione;
- valutare, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione e al di là della formazione di una *black list* di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

L'Ateneo ha adottato un Regolamento per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali del personale docente e ricercatore<sup>29</sup>, che disciplina nel dettaglio il regime delle

<sup>24</sup> Cfr. PNA 2017 ed emanande Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche.

<sup>25</sup> Cfr. in particolare D. Lgs. 165/2001, art. 53.

<sup>26</sup> Cfr. anche D.P.R. 3/1957, artt. 60 e ssgg.

<sup>27</sup> Cfr. D. Lgs. 33/2013, art. 18 e D. Lgs. 165/2001, art. 53, c. 12.

<sup>28</sup> Adottato ai sensi del D. Lgs. 165/2001, art. 53, c. 3-bis.

<sup>29</sup> Emanato con D.R. 1866/2017 del 17 novembre 2017.

incompatibilità allo svolgimento di incarichi extraistituzionali dei docenti e dei ricercatori, le attività esercitabili senza autorizzazione e le procedure per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi extraistituzionali.

Tutto ciò premesso, appare opportuno e non ulteriormente procrastinabile l'adozione di analogo Regolamento d'Ateneo per la disciplina degli incarichi extraistituzionali del personale dirigente e tecnico amministrativo (che oggi segue comunque l'articolo 53 del D. Lgs. 165/2001).

Sarebbe auspicabile dettagliare:

- le attività compatibili con doveri d'ufficio e compiti istituzionali, soggette a mera comunicazione oppure ad autorizzazione;
- i criteri e le procedure per il rilascio delle autorizzazioni per lo svolgimento di incarichi interni o esterni all'Ateneo;
- i controlli e le sanzioni in caso di svolgimento di incarichi in assenza di comunicazioni/autorizzazioni;
- le strutture demandate alle relative istruttorie.

Una volta predisposto, tale Regolamento sarà sottoposto ai competenti Organi Accademici.

## **6.5 Regolamento sulla disciplina di accettazione degli atti liberali: donazioni e sponsorizzazioni**

Tra le aree di rischio individuate da ANAC<sup>30</sup>, riveste particolare importanza la gestione delle entrate e del patrimonio, con particolare riferimento alla messa in atto di misure che garantiscano la piena tracciabilità e trasparenza dei flussi contabili e finanziari, agevolando le attività di verifica e controllo.

Attenzione precipua deve essere dedicata alle procedure sottese ad accettazione e incameramento a bilancio delle varie forme di donazione e sponsorizzazione.

Le forme di contribuzione liberale più diffuse in ambito universitario sono:

- le donazioni;
- i lasciti ereditari;
- le sponsorizzazioni: contratti che associano l'immagine dell'Università a quella di soggetti terzi, pubblici o privati, al fine di sostenere iniziative istituzionali o attività culturali organizzate dall'Ateneo;

Il vigente Regolamento d'Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità<sup>31</sup> prevede che l'accettazione di donazioni di beni immobili sia di competenza del Consiglio di Amministrazione, mentre siano di competenza del Direttore Generale le accettazioni di contributi e donazioni di beni mobili.

Ciò premesso, appare opportuno e non ulteriormente procrastinabile l'adozione di uno specifico Regolamento d'Ateneo per la disciplina delle donazioni e delle sponsorizzazioni, che dovrà dettagliare:

- le tipologie di atti liberali;
- i criteri e le procedure per accettazione, incameramento e iscrizione a bilancio;
- le attività di monitoraggio e controllo sulla regolarità delle operazioni;

---

<sup>30</sup> Cfr. Aggiornamento PNA 2015.

<sup>31</sup> D.R. 1315 del 09/08/2017.



- le strutture demandate alle relative istruttorie.

## 6.6 Rotazione straordinaria del personale

L'istituto della rotazione c.d. “*straordinaria*” è una misura di prevenzione della corruzione di natura non sanzionatoria, tesa a garantire che nell'area ove si verificano fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare vengano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo, anche al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione<sup>32</sup>.

ANAC, in apposite Linee guida<sup>33</sup>, raccomanda di introdurre nel Codice di comportamento l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.

Inoltre ribadisce l'autonomia del procedimento disciplinare rispetto al procedimento penale a carico del medesimo soggetto, in modo tale da contrastare la tendenza delle pubbliche amministrazioni a sospendere eventuali procedimenti disciplinari in attesa della conclusione di procedimenti penali<sup>34</sup>.

Ciò premesso, appare opportuna l'adozione di una specifica procedura per la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, che dovrà dettagliare:

- l'ambito soggettivo di applicazione;
- la durata e il contenuto della rotazione straordinaria;
- le conseguenze sul rapporto di lavoro;
- le misure alternative in caso di impossibilità di applicazione.

## 6.7 Revisione delle aree a maggior rischio corruttivo

Nel biennio 2020-2021 sarà completato l'aggiornamento della mappatura delle aree a maggior rischio corruttivo, tramite nuova valutazione dei rischi operativi d'Ateneo, finalizzata a mappare tutti i principali rischi, definendone l'impatto potenziale per l'Università, a livello economico e reputazionale.

Conseguentemente sarà definita una strategia integrata di mitigazione del rischio, tramite interventi, in particolare, sui processi gestionali, sulle procedure di lavori, servizi e forniture, sui contratti e sulle procedure di reclutamento, a costituire un sistema di governo del rischio che tenga conto anche dello specifico rischio corruzione, ai sensi dei più recenti indirizzi normativi. L'aggiornamento dell'attuale mappatura delle attività a rischio corruttivo sarà operato tramite un'analisi di dettaglio delle mansioni, dei ruoli e del personale interessato, svolta con il coinvolgimento attivo dei Dirigenti e dei Referenti Anticorruzione e Trasparenza.

## 6.8 Controllo e monitoraggio delle società partecipate

Le società a controllo pubblico e altri enti di diritto privato ad esse assimilati<sup>35</sup> sono tenuti ad applicare la disciplina della prevenzione della corruzione e, per quanto concerne la trasparenza, a pubblicare dati e informazioni riguardanti sia l'organizzazione sia l'attività di pubblico interesse, nel rispetto di quanto previsto per le pubbliche amministrazioni, nonché ad assicurare il diritto di accesso civico

<sup>32</sup> Cfr. in particolare D. Lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater)

<sup>33</sup> Cfr. Delibera ANAC 215/2019 «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001»

<sup>34</sup> Cfr. D. Lgs. 150/2009, art. 69, c. 1.

<sup>35</sup> Cfr. D. Lgs. 33/2013, art. 2-bis, c. 2.

generalizzato<sup>36</sup>.

Le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni non in controllo<sup>37</sup> e le associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici, sono invece sottoposti ai soli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni, limitatamente ai dati e documenti inerenti l'attività di pubblico interesse.

L'Ateneo, in quanto soggetto partecipante, è tenuto ad esercitare compiti di impulso e di vigilanza sull'adozione delle misure di trasparenza amministrativa da parte degli enti partecipati; ANAC, inoltre, ha interpretato estensivamente il riferimento ai soggetti di diritto privato, a prescindere dalla partecipazione pubblica al capitale.

Pare opportuno ricordare anche come ANAC<sup>38</sup>, analizzando il quadro normativo delle società ed enti partecipati nel settore universitario, ha individuato alcuni rischi specifici, quali:

- ✓ costituzione di enti partecipati o controllati finalizzata allo svolgimento di attività non rientranti in quelle di pubblico interesse;
- ✓ ingiustificato ricorso all'esternalizzazione di attività di interesse generale nei casi in cui le funzioni delegate possano essere svolte ordinariamente dall'ateneo;
- ✓ utilizzazione di personale universitario (professori ricercatori, tecnici, dipendenti amministrativi) da parte di questi soggetti, anche dopo la cessazione del servizio (c.detto *pantouflage*): particolarmente rischioso il fenomeno dell'attribuzione di cariche presso gli enti a professori in servizio o a professori in pensione;
- ✓ conflitti di interesse, nella forma del conflitto tra controllore e controllato, nell'esercizio dei poteri di indirizzo e vigilanza dell'università nei confronti dell'ente privato da essa costituito o comunque da essa controllato o partecipato;
- ✓ reclutamento di personale e conferimento di incarichi secondo regole di diritto privato in violazione delle norme applicabili all'ateneo, con particolare riguardo al reclutamento per pubblico concorso.

Conseguentemente sono state esplicitate possibili misure di mitigazione di tali rischi, quali ad es.:

- pubblicazione della motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisire quote di partecipazioni, anche indirette;
- attenta motivazione nella costituzione di società *in house* per l'affidamento diretto di attività di fornitura di beni e servizi all'università;
- regolazione dell'utilizzazione di personale dell'ateneo presso tali enti, nella forma di specifiche incompatibilità ovvero di regole sull'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni, tenendo conto non solo della garanzia della prestazione di lavoro a favore dell'ateneo, ma anche della necessità di evitare conflitti di interesse, sia pure potenziali;
- adeguate misure di trasparenza al fine di consentire un controllo diffuso, specie nella comunità dell'ateneo, sull'effettivo e corretto funzionamento degli enti partecipati e sulla loro necessità;
- obbligo di pubblicazione dei regolamenti sul personale e sugli incarichi nonché dei dati relativi alle assunzioni;
- verifiche da parte dell'università sull'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza da parte degli enti privati.

Tutto ciò premesso, pare opportuno progettare, adottare ed attivare, nel triennio 2020-2022,

<sup>36</sup> Cfr. PNA 2019, Parte V.

<sup>37</sup> Cfr. D. Lgs. 175/2016.

<sup>38</sup> Vd. PNA 2017, Titolo III, par. 7.

apposite procedure di monitoraggio e controllo, da parte del RPCT e dei dirigenti competenti, sia della gestione amministrativa di società ed enti partecipati da parte dell'Ateneo, sia degli obblighi posti in capo a tali soggetti, nel perimetro del quadro normativo di riferimento.

### 6.9 Controllo e monitoraggio delle procedure di reclutamento

Come ricordato sopra, nel corso del 2019 sono stati oggetto di verifica i vigenti regolamenti d'Ateneo per la chiamata dei professori universitari e la disciplina dei ricercatori a tempo determinato: le conseguenti proposte di modifica verranno sottoposte al Senato Accademico entro marzo 2020.

Appare quindi opportuno, una volta definito il nuovo quadro regolamentare d'Ateneo, che RPCT e uffici competenti effettuino un attento monitoraggio delle conseguenti procedure amministrative, centrali e dipartimentali, volte al reclutamento di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, volto ad individuare possibili criticità e ambiti di miglioramento, per assicurare un minor rischio di fenomeni corruttivi e maggior livello di trasparenza.

### 6.10 Formazione

Nel prossimo triennio, proseguirà l'attività di sensibilizzazione, informazione e formazione intrapresa negli ultimi anni, con particolare riferimento a:

- formazione / intervento con i Referenti Anticorruzione e Trasparenza individuati dal Piano sulle funzioni previste per tale ruolo,
- 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,
- formazione in materia di contrattualistica rivolta a dirigenti, funzionari ed operatori delle strutture amministrative maggiormente interessate,
- implementazione di una banca dati on line di normativa e giurisprudenza inerente ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa.

Inoltre sarà progettato e realizzato uno specifico Piano informativo-formativo sulle tematiche inerenti al trattamento e alla protezione dei dati personali nel contesto universitario: le singole attività - seminari, formative e di aggiornamento professionale - saranno progettate con il coinvolgimento di soggetti istituzionali, dipartimenti e centri di ricerca, Dirigenti e uffici interessati.

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

### 6.11 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 tre 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*,

- ☐ la terza presso lo IUAV sul tema “*Anticorruzione: a che punto siamo?*”.

Nell’arco del 2020 la quarta Giornata della Trasparenza unitaria delle università del Veneto sarà organizzata presso l’Università di Verona su un tema che verrà concordato nei prossimi mesi insieme al Rettore ed alla prof.ssa Cecilia Pedrazza Gorlero, Referente alla Trasparenza ed all’Anticorruzione.