



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ
TRIENNIO 2021-2023**



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 COMITATO D'INDIRIZZO SULLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (CPC)	10
2.3 DIRIGENTI	11
2.4 REFERENTI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (RAT)	12
2.5 ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV): NUCLEO DI VALUTAZIONE	12
2.6 SERVIZIO ISPETTIVO	13
2.7 COLLEGIO DI DISCIPLINA	13
2.8 DIPENDENTI E COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'ATENEO	13
2.9 CONSULTAZIONE PUBBLICA	13
3. AREE DI RISCHIO	15
4. MISURE DI PREVENZIONE	17
4.1 MONITORAGGIO SUI PROCESSI E SUI PROCEDIMENTI	17
4.2 TRASPARENZA	17
4.3 CODICE DI COMPORTAMENTO	17
4.4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	18
4.5 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI	19
4.6 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)	19
4.7 INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ DEGLI INCARICHI E AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI ESTERNI	20
PARTE SECONDA	21
5. MISURE ATTUATE NELL'ESERCIZIO 2020	21
5.1 LA RELAZIONE DEL RPCT	21
5.2 SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	21
5.3 TRASPARENZA	22
5.4 AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'UNIVERSITÀ	25
5.5 PREDISPOSIZIONE DI UN TESTO DI REGOLAMENTO IN MATERIA DI CONFERIMENTO O AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI DEL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO	26
5.6 REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DI ACCETTAZIONE DEGLI ATTI LIBERALI: DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	26
5.7 CONTROLLO E MONITORAGGIO SULLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO E SULLE SOCIETÀ PARTECIPATE	26
5.8 PREDISPOSIZIONE DELLA PROCEDURA PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE NEI CASI DI AVVIO DI PROCEDIMENTI PENALI O DISCIPLINARI PER CONDOTTE DI NATURA CORRUTTIVA (C.D. ROTAZIONE STRAORDINARIA)	26
5.9 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)	27
5.10 FORMAZIONE	27
5.11 GIORNATA DELLA TRASPARENZA	27
6. MISURE PREVISTE PER IL TRIENNIO 2021-2023	28
6.1 PREMESSA	28
6.2 AMBITI D'INTERVENTO	29
6.3 PREDISPOSIZIONE DI LINEE GUIDA SUL CONFERIMENTO DI INCARICHI A SOGGETTI ESTERNI ALL'ATENEO	29
6.4 REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO ASSEGNI DI RICERCA	30
6.5 PREDISPOSIZIONE DI LINEE GUIDA CONTENENTI INDICAZIONI PER LA CORRETTA PUBBLICAZIONE DELLE DELIBERE DEGLI ORGANI ACCADEMICI CENTRALI E DELLE STRUTTURE DECENTRATE	31
6.6 ANALISI DI FATTIBILITÀ SULL'IMPLEMENTAZIONE DI UN SOFTWARE PER LA GESTIONE DELL'ACCESSO DEI PARTECIPANTI ALLE PROVE CONCORSUALI AI PROPRI ELABORATI SCRITTI	32
6.7 PREDISPOSIZIONE DI UN TESTO DI REGOLAMENTO IN MATERIA DI CONFERIMENTO O AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI DEL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO	32
6.8 FORMAZIONE	33



PREMESSA

Il presente “*Piano di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza e l'integrità triennio 2021-2023*” (di seguito **Piano**) è l'ottavo piano adottato dall'Università degli Studi 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
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 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 2021 = 105.212.000

Previsione ricavi esercizio 2021 = € 249.399.979

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 (TaLC)

❖ 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 Affari Istituzionali e Legali
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
Comunicazione
Servizio del Medico Competente
Servizio di Prevenzione e Protezione

OFFERTA FORMATIVA 2020/2021

- 69 corsi di laurea di primo e secondo livello, di cui n. 4 interateneo
- 38 scuole di specializzazione, di cui 37 di area sanitaria
- 1 scuola di dottorato di ricerca
- 16 corsi di dottorato di cui 1 interateneo
- 42 master di cui 3 interateneo
- 28 corsi di perfezionamento
- 15 corsi di aggiornamento professionale



STUDENTI A.A. 2020/2021

- Iscritti = 23.182
- Immatricolati 2020/21 = 6.043 (triennali) e 2.415 (magistrali)
- Laureati (Anno 2020) = 5.209

PERSONALE (Al 1° gennaio 2021)

Il personale docente è costituito complessivamente da 771 unità, di cui:

- 620 docenti di ruolo, di cui 178 professori ordinari, 340 professori associati e 102 ricercatori;
- 151 ricercatori a tempo determinato;

Complessivamente il genere maschile risulta maggioritario (ca 59%), l'età media si attesta sui 51 anni e i professori e ricercatori a tempo definito sono ca il 4 % del totale.

Il personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL è costituito complessivamente da 793 unità, di cui:

- 752 dipendenti tecnico-amministrativi di ruolo, di cui 6 dirigenti e 36 Collaboratori ed Esperti Linguistici;
- 41 dipendenti tecnico-amministrativi a tempo determinato, di cui 1 dirigente.

Complessivamente il genere femminile risulta maggioritario (ca 67%), l'età media si attesta sui 49 anni, il 65% del personale è dislocato presso l'Amministrazione centrale mentre il restante 35% risulta assegnato alle strutture dipartimentali, centri e biblioteche; inoltre, le categorie B e C sono quelle maggiormente rappresentata, con il 51% del totale, mentre la categoria D rappresenta il 44% e Dirigenti e categorie EP complessivamente rappresentano il 5% del personale.

Procedimenti disciplinari e contenzioso attivo – anno 2020

Tipologia	N.
Procedimenti Disciplinari	1
di cui:	
Procedimenti relativi a eventi corruttivi	0
Procedimenti per violazioni del codice etico o del codice di comportamento	0
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	40



Tipologia	N.
di cui:	
Specializzandi	4
Professori e Ricercatori	23
Personale TA	9
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 Affari Istituzionali e Legali.

Le principali funzioni assegnate al RPCT sono¹:

- 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;
- effettuare verifiche e controlli sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando al Consiglio di Amministrazione, al Nucleo di Valutazione e ad ANAC, e, nei casi più gravi, all'Ufficio

¹ Per una ricognizione dettagliata, si veda l'Allegato n.3 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Delibera ANAC numero 1064 del 13 novembre 2019.

Procedimenti Disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;

- 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)², con l'intento di rafforzare la funzione di indirizzo e di coordinamento delle numerose attività che derivano dall'adozione del Piano.

Nel corso del 2021³, al fine di ampliare le competenze scientifiche in materia di protezione di dati personali e cybersecurity, è entrato a far parte del Comitato stesso il Prof. Roberto Flor, Associato per il settore scientifico disciplinare IUS/17 - Diritto Penale.

Il Comitato, coordinato dalla Referente del Rettore per la Trasparenza e l'Anticorruzione Prof.ssa Cecilia Pedrazza Gorlero, è così composto:

² Decreto Rettoriale n. 10849/2019 del 30/10/2019.

³ Decreto Rettoriale n. 1636/2021 del 25/02/2021.



COMPONENTE	RUOLO
prof.ssa Cecilia Pedrazza Gorlero	Associata per il settore scientifico disciplinare IUS/19 – Storia del Diritto Medievale e Moderno e Referente del Rettore per la Trasparenza e l'Anticorruzione
dott.ssa Elisa Silvestri	Dirigente della Direzione Affari Istituzionali e Legali e Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo
dott. Marco Dal Monte	Responsabile dell'Area Legale, Trasparenza e Protezione Dati di Ateneo
dott. Alberto Maria Arena Agostino	Funzionario presso l'Area Legale, Trasparenza e Protezione Dati di Ateneo
avv. Linda Maria Frigo	Funzionaria presso l'Area Legale, Trasparenza e Protezione Dati di Ateneo
prof. Jacopo Bercelli	Associato per il settore scientifico disciplinare IUS/10 – Diritto Amministrativo
prof. Sergio Moro	Associato per il settore scientifico disciplinare IUS/10 – Diritto Amministrativo
prof. Roberto Flor	Associato per il settore scientifico disciplinare IUS/17 - Diritto Penale
prof.ssa Elisa Lorenzetto	Ricercatrice a tempo determinato per il settore scientifico disciplinare IUS/16 – Diritto Processuale Penale

Il Comitato 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;
- organizzazione di eventi in materia di diffusione della cultura della legalità.

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 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. 662/1996⁴ 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.

2.7. Collegio di disciplina

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 sanzione⁵ o dispone l'archiviazione.

La Direzione Affari Istituzionali e Legali, 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 sanzione⁶.

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.

2.9. Consultazione pubblica

Il presente Piano è stato sottoposto a consultazione pubblica nel periodo dal 2 al 28 febbraio 2021, al fine di coinvolgere gli stakeholder esterni e interni all'Ateneo e raccogliere opinioni e proposte

⁴ Cfr. Legge 23 dicembre 1996, n. 662, art. 1, c. 62.

⁵ 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.

⁶ 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.



migliorative. Dell'avvio delle consultazioni è stata data comunicazione ufficiale tramite la intranet della comunità universitaria e il testo del Piano è stato divulgato mediante pubblicazione all'interno della sezione Amministrazione Trasparente>Altri contenuti>Corruzione.

All'esito delle consultazioni non risultano pervenute osservazioni da parte della comunità.

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:

- autorizzazione o concessione;
- 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;
- 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 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 Affari Istituzionali e Legali	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, 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, e in corso di aggiornamento, 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 a tutta la comunità universitaria, in particolare 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 recentemente espressa ANAC: in particolare nelle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche⁷, ha raccomandato agli Atenei di adottare un unico codice che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento.

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 triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 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;

⁷ Approvate con Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020.



- ❑ < 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 alle 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 prescritte⁸.

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.

⁸ 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 2020

Nei paragrafi seguenti si riportano le principali attività realizzate nel corso del 2020.

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.

Tenuto conto dell'emergenza sanitaria da Covid-19, l'ANAC ha ritenuto opportuno differire, al 31 marzo 2021, il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale 2020. La relazione sarà inviata al Consiglio d'amministrazione e al Nucleo di Valutazione e infine verrà 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 Affari Istituzionali e Legali	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



STRUTTURA	REFERENTE
Dipartimento di Biotecnologie	Tiziana Zandonà
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 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 2020, unitamente ai riferimenti normativi e allo stato attuale di pubblicazione.



Area	Dati da pubblicare	Struttura resp. ⁹	Stato ¹⁰
DISPOSIZIONI GENERALI	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	DAIL	Publicato
	Atti generali	DG	Publicato
ORGANIZZAZIONE	Organi di indirizzo politico-amministrativo	DAIL	Publicato
	Sanzioni per mancata comunicazione dati	DAIL	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 ¹¹
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 ¹²
	Contrattazione collettiva	DRU	Publicato
	Contrattazione integrativa	DRU	Publicato
	OIV	APCD	Publicato

⁹ Direzione Generale = DG - DAF = Direzione Amministrazione e Finanza - DAIL = Direzione Affari Istituzionali e Legali - 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.

¹⁰ 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

¹¹ 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.

¹² 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. ⁹	Stato ¹⁰
BANDI DI CONCORSO	Reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale	DRU	Publicato
PERFORMANCE	Piano della Performance	DAIL	Publicato
	Relazione sulla Performance	DAIL	Publicato
	Ammontare complessivo dei premi	DRU	Publicato
	Dati relativi ai premi	DRU	Publicato
ENTI CONTROLLATI	Enti pubblici vigilati	DAIL	Non Presente
	Società partecipate	DAIL	Publicato
	Enti di diritto privato controllati	DAIL	Publicato
	Rappresentazione grafica	DAIL	Publicato
ATTIVITÀ E PROCEDIMENTI	Tipologie di procedimento	DAIL Tutte	Publicato
	Dichiarazioni sostitutive a acquisizione d'ufficio dei dati	DAIL	Publicato
PROVVEDIMENTI	Provvedimenti organi di indirizzo politico	DAIL	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. ⁹	Stato ¹⁰
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	DAIL APCD	Publicato
SERVIZI EROGATI	Carta dei servizi e standard di qualità	DG	Publicato
	Costi contabilizzati	DAF	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	DAIL	Publicato

Inoltre, è adottato e tenuto aggiornato il Registro delle attività di trattamento¹³, 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), applicato alle aree di attività a maggior rischio di violazione dei dati personali trattati.

5.4 Aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università

Nel corso del 2020 seguendo le indicazioni contenute nelle Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche¹⁴, e a sei anni di distanza dalla prima adozione ai sensi dell'attuale normativa, è stato elaborato un testo di Codice di Comportamento dei dipendenti

¹³ Vd. GDPR, art. 30.

¹⁴ Delibera ANAC numero 177 del 19 febbraio 2020.



dell'Università di Verona, nel quale sono confluiti gli adeguamenti delle norme di comportamento alle peculiarità dell'Ateneo e all'assetto normativo interno.

Il testo è stato sottoposto all'attenzione della competente Direzione Risorse Umane, sarà posto in consultazione pubblica al fine di consentire a chiunque, in forma singola o associata, di esprimere proprie considerazioni e proposte di modificazione e integrazione del Codice stesso, e sarà presentato agli OO.AA. nel corso del 2021.

5.5 Predisposizione di un testo di Regolamento in materia di conferimento o autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali del personale dirigente e tecnico-amministrativo

Misura di prevenzione della corruzione già prevista nel PTPCT 2020-2022 che sarà attuata nel corso del 2021¹⁵.

5.6 Regolamento sulla disciplina di accettazione degli atti liberali: donazioni e sponsorizzazioni

Coerentemente alle previsioni del Piano, RPCT e competenti uffici, dopo aver approfondito il quadro normativo e giurisprudenziale in materia di sponsorizzazioni e di altre tipologie di finanziamento esterno, hanno elaborato una proposta di Regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni e delle altre tipologie di finanziamento esterno condiviso con la Direzione Generale, e sottoposto al Senato Accademico nella seduta del 10 novembre 2020.

Al fine di raccogliere ulteriori contributi e proposte migliorative o modifiche, il Senato Accademico ha rinviato ad altra seduta del 2021 la deliberazione in merito all'emanazione del Regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni e delle altre tipologie di finanziamento esterno.

5.7 Controllo e monitoraggio sulle procedure di reclutamento e sulle società partecipate

L'attività di monitoraggio sulle procedure concorsuali in corso d'anno è prassi consolidata, anche tramite analisi dei profili problematici evidenziati dalle richieste di accesso agli atti.

Nel corso del 2020 è stato avviato un confronto con la Direzione Risorse Umane su procedure formalizzate e prassi in atto.

La pianificazione delle procedure di controllo e di monitoraggio formale sulle partecipate, con particolare riferimento a obblighi di trasparenza / anticorruzione demandati all'Ateneo quale controllante / partecipante, è in corso di predisposizione; la realizzazione è attesa per il 2021.

5.8 Predisposizione della procedura per la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (c.d. rotazione straordinaria)

Nel corso del 2020 sono state analizzate le Linee guida ANAC in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera lquater, del d.lgs. n. 165 del 2001¹⁶ e conseguentemente è stata predisposta dagli uffici competenti la relativa procedura che sarà condivisa con la Direzione Generale e la Governance entro la prima metà del 2021.

¹⁵ Si veda il punto 6.5 del presente Piano.

¹⁶ Adottate con Delibera ANAC numero 215 del 26 marzo 2019.



5.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Nel corso del 2020, non sono pervenute segnalazioni di illeciti.

5.10 Formazione

Durante il 2020 è proseguito il percorso formativo in materia di cultura della legalità, prevenzione della corruzione e contrasto alla cattiva amministrazione. In particolare è stata implementata ed è in costante aggiornamento una banca dati in area dedicata della Intranet consultabile dal personale dell'Ateneo, contenente normativa e giurisprudenza inerente ai temi della cultura della legalità e prevenzione dei fenomeni corruttivi, della trasparenza e del trattamento e protezione dei dati personali. Nel corso del 2021 saranno ultimate le FAQ correlate, attualmente in fase di revisione.

Inoltre è stato progettato e pianificato uno specifico Piano informativo-formativo sulle tematiche inerenti al trattamento e alla protezione dei dati personali nel contesto universitario: le singole attività - seminariali, formative e di aggiornamento professionale – vedranno 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.

5.11 Giornata della Trasparenza

Nell'arco del 2020 si è svolta la quarta Giornata della Trasparenza unitaria delle università del Veneto, che per ovvie esigenze legate all'emergenza sanitaria da Covid-19, è stata organizzata in modalità virtuale. I quattro Atenei veneti (Università degli Studi di Padova, Università Ca' Foscari Venezia, Università Luav di Venezia e Università degli Studi di Verona), hanno predisposto brevi video sui temi della trasparenza amministrativa e delle dinamiche gestionali ad esso collegate, approfondendo alcuni aspetti di particolare rilievo all'interno dell'attuale governo delle scelte e delle politiche di prevenzione della corruzione.

I temi che sono stati affrontati sono i seguenti:

- Il rapporto tra procedimento penale a carico del personale dell'Ateneo e doveri di comunicazione al datore di lavoro - Prof.ssa Cecilia Pedrazza Gorlero, referente del Rettore per la Trasparenza e l'Anticorruzione e Prof.ssa Elisa Lorenzetto, Docente di Diritto processuale penale - Università degli Studi di Verona
- L'istituto del whistleblowing e la tutela del whistleblower – Prof. Roberto Senigaglia, professore ordinario di diritto presso il Dipartimento di Economia - Università Ca' Foscari Venezia
- L'attuazione del sistema di internal audit dell'Università di Padova – Prof. Antonio Parbonetti, Prorettore all'Organizzazione, ai Processi gestionali e al Merchandising e Dott. Marco Porzionato, Dirigente Area Finanza e Programmazione e Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza – Università degli Studi di Padova
- Il futuro della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni intervista al prof. Avv. Bernardo Giorgio Mattarella, Ordinario di diritto amministrativo - Luiss Guido Carli dal prof. Giuseppe Piperata, Ordinario di diritto amministrativo - Università Luav di Venezia

6. Misure previste per il triennio 2021-2023

Nei paragrafi seguenti si riportano gli obiettivi di mitigazione del rischio individuati e la declinazione dei singoli interventi attuativi pianificati per il triennio 2021-2023 che tengono conto delle attività differite al 2021 a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

6.1 Premessa

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato, il 13 novembre 2019, il Piano Nazionale Anticorruzione 2019¹⁷ che, insieme all'Aggiornamento 2017 al PNA del 2016¹⁸, 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 imposte¹⁹, 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”*²⁰.

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,

¹⁷ Adottato con Delibera ANAC numero 1064 del 13 novembre 2019.

¹⁸ Adottato con Delibera ANAC numero 1208 del 22 novembre 2017.

¹⁹ 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”*.

²⁰ Cfr. PNA 2017, capo III Le istituzioni universitarie, Premessa, pgg. 46-48.



- j. il rapporto tra Codice di comportamento e Codice etico,
- k. le attività extra-istituzionali,
- l. i procedimenti disciplinari,
- m. gli enti partecipati,
- n. gli spin-off²¹.

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 2021-2023 sono stati individuati i seguenti ambiti d'intervento:

1. Predisposizione di Linee guida sul conferimento di incarichi a soggetti esterni all'Ateneo;
2. Revisione e aggiornamento del Regolamento assegni di ricerca;
3. Predisposizione di Linee guida contenenti indicazioni per la corretta pubblicazione delle delibere degli Organi accademici centrali e delle strutture decentrate, sulla scorta del bilanciamento tra i principi in materia di trasparenza e di trattamento dati personali;
4. Analisi di fattibilità sull'implementazione di un software per la gestione dell'accesso dei partecipanti alle prove concorsuali ai propri elaborati scritti;
5. Predisposizione di un testo di Regolamento in materia di conferimento o autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali del personale dirigente e tecnico-amministrativo;
6. Prosecuzione del Piano formativo in materia di cultura della legalità, prevenzione della corruzione e contrasto alla cattiva amministrazione;
7. Prosecuzione del Piano informativo-formativo sulle tematiche inerenti al trattamento e alla protezione dei dati personali nel contesto universitario.

6.3 Predisposizione di Linee guida sul conferimento di incarichi a soggetti esterni all'Ateneo

L'art. 7, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 stabilisce che per specifiche esigenze cui non possano far fronte con personale in servizio, le pubbliche amministrazioni possano conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;
- b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il

²¹ Vd. PNA 2017, capo III Le istituzioni universitarie, da paragrafo 2 a paragrafo 7, pgg. 50-77.



rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;

d) devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione.

Pertanto, il ricorso all'incarico esterno deve costituire un rimedio eccezionale per far fronte ad esigenze peculiari e temporanee, per le quali l'amministrazione necessita dell'apporto di specifiche competenze professionali non rinvenibili al suo interno e che alle esigenze di carattere permanente e duraturo le amministrazioni devono far fronte con un'adeguata e tempestiva programmazione del fabbisogno di personale e la riqualificazione di quello già in organico.

Collegata alla disciplina di settore, vi è la previsione normativa prevista dall'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 introdotta dall'art. 1, co. 42, lett. l), della legge 190/2012 che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (cd. *Pantouflage*).

La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. ANAC ha precisato che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo²².

Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma. Inoltre il soggetto privato che ha concluso contratti di lavoro o affidato incarichi all'ex dipendente pubblico in violazione del divieto non può stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico²³.

Da quanto sopra evidenziato, in considerazione dei dubbi interpretativi che le stratificazioni normative hanno generato negli ultimi anni, si ritiene opportuno di elaborare delle Linee guida sul conferimento di incarichi a soggetti esterni all'Ateneo al fine di orientare correttamente l'attività dell'Amministrazione.

Si rende anche opportuno che il Consiglio di Amministrazione, competente in materia di adozione dei regolamenti in materia a norma di Statuto²⁴, provveda entro l'esercizio 2021 ad un'attenta valutazione del Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per l'attivazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa ovvero occasionale presso l'Università degli Studi di Verona adottato con Decreto Rettorale n. 2928 del 19 dicembre 2006, alla luce delle disposizioni vigenti in materia.

6.4 Revisione e aggiornamento del Regolamento assegni di ricerca

Il tema della ricerca in ambito universitario è stato oggetto di un'approfondita analisi da parte di ANAC, confluita nell'Aggiornamento 2017 al PNA del 2016²⁵. In particolare ANAC ha rilevato come le attività di ricerca scientifica possano essere soggette a condizioni e a regolazioni differenti, secondo la natura dei finanziamenti o le caratteristiche intrinseche dell'attività: la ricerca

²² Cfr. Parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015.

²³ Cfr. PNA 2019.

²⁴ Cfr. Statuto dell'Università di Verona, art. 22.

²⁵ Cfr. Delibera ANAC numero 1208 del 22 novembre 2017, pag. 50 ss.

internazionale, nazionale e regionale e la ricerca interna agli atenei; la ricerca su fondi pubblici e la ricerca su fondi privati; la ricerca di base e la ricerca applicata; la ricerca svolta direttamente dall'università e la ricerca svolta tramite spin off; la ricerca finanziata svolta dal singolo ateneo e la ricerca svolta da aggregazioni di soggetti pubblici e privati.

La relativa disciplina di legge è, di conseguenza, frammentata e ciò causa incertezza e contribuisce ad accrescere la percezione di un'area non priva di zone di opacità e, pertanto, esposta al rischio di corruzione.

La parziale disorganicità della normativa determina un ostacolo per la parità di condizioni alla piena accessibilità ai fondi di finanziamento, nella misura in cui rendono oltremodo incerto il novero dei soggetti finanziatori e il quadro dei finanziamenti pubblici esistenti.

Alla pluralità di fondi si associa una corrispondente pluralità dei soggetti di *governance* tale per cui non appare assicurata la piena e trasparente conoscibilità dei finanziamenti esistenti, delle procedure adottate dai soggetti erogatori, dei criteri adottati per la valutazione, dei soggetti destinatari dei finanziamenti medesimi, nonché dei valutatori.

In questo contesto si innesta la disciplina del conferimento di assegni di ricerca a studiosi in possesso di un curriculum scientifico professionale idoneo allo svolgimento di attività di ricerca, ai sensi dell'art. 22 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240.

L'Università degli Studi di Verona ha adottato il Regolamento per il conferimento di assegni per la collaborazione ad attività di ricerca emanato con Decreto Rettorale n. 595 del 21 marzo 2011.

A quasi dieci anni di distanza dall'adozione di tale Regolamento, risulta indispensabile provvedere ad un'attenta verifica e al conseguente aggiornamento di tale fondamentale atto, adeguandone i contenuti alle novità legislative in materia.

6.5 Predisposizione di Linee guida contenenti indicazioni per la corretta pubblicazione delle delibere degli Organi accademici centrali e delle strutture decentrate

Il d.lgs. n. 33 del 2013, come modificato dal d.lgs. n. 97 del 2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*».

Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come sancito dall'art. 1, co. 36 della legge 190/2012. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. 33/2013 «*integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione*».

L'ampliamento dei confini della trasparenza è stato realizzato con successive modifiche normative

che sono state accompagnate da atti di regolazione e di indirizzo di ANAC²⁶ finalizzati a fornire indicazioni ai soggetti tenuti ad osservare la disciplina affinché l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica di mero adempimento quanto, invece, di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Appare evidente l'intento del legislatore e di ANAC di espandere i confini della platea di atti e di provvedimenti da sottoporre a pubblicazione, in un'ottica di maggiore condivisione e trasparenza dell'attività amministrativa, e in tale contesto si innesta la pubblicazione delle delibere degli Organi accademici centrali e delle strutture decentrate.

I principi di pubblicità e trasparenza devono essere correttamente bilanciati con l'eguale diritto alla riservatezza dei dati personali, quale manifestazione del diritto fondamentale all'intangibilità della sfera privata, che attiene alla tutela della vita degli individui nei suoi molteplici aspetti e trova sia riferimenti nella Costituzione italiana, sia specifica protezione nelle varie norme europee e convenzionali²⁷.

Pertanto, al fine di fornire indicazioni per la corretta pubblicazione delibere degli Organi accademici centrali e delle strutture decentrate, appare opportuno predisporre delle Linee guida in materia, che orientino l'attività di pubblicazione di tali fondamentali atti, nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali²⁸.

6.6 Analisi di fattibilità sull'implementazione di un software per la gestione dell'accesso dei partecipanti alle prove concorsuali ai propri elaborati scritti

Nel corso del 2020 gli uffici competenti in materia hanno gestito 163 richieste di accesso agli atti, di cui oltre 100 hanno avuto ad oggetto la visione del proprio elaborato scritto con le relative correzioni e valutazioni, inerente a prove concorsuali. I tempi medi di risposta sono stimati in circa 20 giorni dalla presentazione dell'istanza. Tempistiche perfettamente in regola con le prescrizioni normative, ma logicamente eccessivi considerato l'oggetto delle richieste e l'assenza di controinteressati.

In un'ottica di aumento dell'efficacia dell'azione amministrativa e di semplificazione amministrativa per il cittadino, nel corso del 2021 si ritiene opportuno porre in essere uno studio di fattibilità sull'implementazione di un software per la gestione dell'accesso dei partecipanti alle prove concorsuali ai propri elaborati scritti. Mediante tale analisi verrà effettuata una valutazione sistematica delle caratteristiche, dei costi e dei possibili risultati del progetto.

6.7 Predisposizione di un testo di Regolamento in materia di conferimento o autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali del personale dirigente e tecnico-amministrativo

La normativa vigente 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;
- 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

²⁶ Si veda in particolare: [Delibera ANAC n. 1310/2016](#) «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»;

²⁷ Tra tutti il [Regolamento \(UE\) 2016/679 \(GDPR\)](#) e, il [d.lgs.10 agosto 2018, n. 101](#) che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali ([d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196](#)) alle disposizioni del GDPR.

²⁸ Per una disamina analitica di tali principi, si rinvia all'art. 5 del [GDPR](#).

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 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 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, che disciplina nel dettaglio il regime delle 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.

6.8 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 della banca dati on line di normativa e giurisprudenza inerente ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa,
- ❑ predisposizione e costante aggiornamento di FAQ in tema di anticorruzione e trasparenza.