



UNIVERSITÀ DI PARMA

**IL MONITORAGGIO DELLA SOTTOSEZIONE
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA PIAO 2022**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 218 del 25 maggio 2023

SOMMARIO

1.	Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	VI-1
1.1	Codice di comportamento	VI-3
1.2	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.....	VI-3
1.3	Conferimento di incarichi a soggetti esterni e al rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi da parte dei dipendenti	VI-4
1.4	Svolgimento incarichi extra istituzionali.....	VI-5
1.5	Disciplina specifica in materia di inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali .	VI-6
1.6	Rotazione del personale	VI-6
1.7	Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.....	VI-7
1.8	Formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazioni agli uffici.....	VI-8
1.9	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	VI-10
1.10	Formazione del personale	VI-10
1.11	Contrattualistica pubblica	VI-11
2.	Trasparenza.....	VI-13

1. Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

L' azione adottata dall' Ateneo in materia di anticorruzione e trasparenza per l' anno 2022 si è sviluppata intorno a due obiettivi strategici:

- **Obiettivo strategico AMM1, Azione strategica AMM1.1** “Mappatura, analisi e semplificazione dei processi amministrativi”: tale obiettivo riguarda il completamento in maniera graduale della mappatura di tutti i processi dell' Ateneo, al fine di contenere i rischi corruttivi, sulla base dei principi di completezza ed analiticità definiti dall' Allegato 1 del PNA 2019, ancora vigente.
- **Obiettivo Strategico RPCT1, Azione strategica RPCT1.1** “Sensibilizzazione sulle tematiche legate all' anticorruzione e alla legalità”: l' Ateneo sta investendo molte risorse nella realizzazione di numerosi eventi formativi, anche in modalità e-learning, al fine di sensibilizzare il personale sulle tematiche legate all' etica e alla legalità.

Alle azioni poste in essere per realizzare i suddetti obiettivi strategici si sono affiancate le misure per prevenire i fenomeni corruttivi, programmate per l' anno 2022 e oggetto del presente monitoraggio.

Prima di passare all' analisi delle singole misure, occorre premettere che il monitoraggio rappresenta una fase di particolare importanza per il buon funzionamento del sistema di anticorruzione. Quale ultimo step del processo di gestione del rischio, come evidenziato dal PNA 2022, è il punto di partenza per la progettazione delle misure future.

Al fine di garantire un monitoraggio integrato e permanente, come auspicato anche dal legislatore, l' Università di Parma ha previsto un sistema di monitoraggio incentrato sul più ampio coinvolgimento di tutte le strutture.

Nello specifico, come illustrato nella specifica sezione del PIAO, l' Università di Parma ha costituito un Team Anticorruzione e Trasparenza quale strumento di raccordo tra il RPCT e le varie strutture di Ateneo; il Team, composto da dipendenti appartenenti alle varie articolazioni in cui si struttura l' Università, nella logica di coinvolgere il più possibile gli uffici, con particolare attenzione a coloro che svolgono attività maggiormente esposte al rischio corruttivo, ha il precipuo compito di condividere con il RPCT le strategie in materia di anticorruzione e trasparenza e supportarlo nelle sue attività, tra le quali in particolare il monitoraggio.

Inoltre, all' interno di ciascuna struttura di Ateneo è stato individuato un Referente anticorruzione e trasparenza che, in prima persona, o per il tramite di propri collaboratori all' uopo individuati, ha il compito di garantire l' attuazione delle misure individuate per il contrasto alla corruzione e relazionare, annualmente, sui risultati conseguiti.

All' interno dei Dipartimenti, dei Centri e della Scuola, i Referenti coincidono con i Direttori di dipartimento, di Centro e della Scuola e, nelle varie aree dirigenziali, con i dirigenti di Area.

Ad oggi, dunque, l' Ateneo di Parma può contare su **54 unità di personale** tra referenti e componenti del Team.

Un ruolo di rilievo è infine assegnato alla UO anticorruzione e trasparenza, che attualmente consta di due componenti, quali dipendenti qualificati a supportare il RPCT nello svolgimento delle proprie attività.

Da ultimo, ma non per importanza, la nomina di un delegato del Rettore per anticorruzione e trasparenza che oltre a interagire con il RPCT per l' organizzazione di eventi, tra cui nello specifico la giornata della trasparenza, è costantemente impegnato in attività volte alla sensibilizzazione della comunità accademica alle tematiche dell' etica e della legalità.

Tutte le figure sopracitate svolgono un ruolo strategico negli adempimenti dell'anticorruzione–con particolare riferimento all'attività di monitoraggio, di seguito illustrata.

In particolare, il monitoraggio viene annualmente posto in essere chiedendo ai Referenti, ciascuno per quanto di propria competenza, un report in forma libera che descriva lo stato di attuazione delle misure programmate. Per le strutture decentrate è invece richiesta la compilazione di un questionario predisposto dal RPCT.

Come gli scorsi anni, il RPCT, con la collaborazione della UO anticorruzione e Trasparenza, ha esaminato la documentazione pervenuta. Dalle relazioni rese per il **monitoraggio annuale 2022**, tutti i Referenti hanno fornito un **feedback positivo** sul rispetto degli adempimenti previsti dalle misure di prevenzione della corruzione, con riferimento alle misure obbligatorie, a quelle ulteriori e a quelle specifiche per il contesto universitario. Inoltre, sono emerse nuove proposte che, unitamente ad alcune di quelle suggerite dal PNA 2022 di recente adozione, saranno oggetto di attuazione nel corso del 2023 e di implementazione nel biennio successivo.

L'esito del monitoraggio di tutte le misure adottate dall'Ateneo è descritto in maniera dettagliata nella [sezione 2.3.5. del PIAO 2023](#), cui si rinvia.

In questa sede si pone l'attenzione su alcune delle misure poste in essere nel corso del 2022 e oggetto della sottosezione del PIAO 2022 ALLEGATO 8 – TRATTAMENTO DEL RISCHIO – MISURE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

1.1 Codice di comportamento

OBIETTIVO	RESPONSABILI	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Dematerializzazione dell'adempimento dell'obbligo di consegna documentale del Codice tramite l'adeguamento della modulistica generata automaticamente da U-GOV contabilità e UBUY, in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture	Direzione generale - U.O. Coordinamento attività amministrative dei Dipartimenti e dei Centri e U.O. Contratti Pubblici, Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti	Misura attuata	Al momento risulta che la clausola di osservanza del Codice di comportamento risulta inserita nella dichiarazione sostitutiva di possesso dei requisiti di partecipazione di cui all'art. 80 del D.Lgs. n. 50/2016, ove viene inserito il link di riferimento.
Sensibilizzazione del personale con note esplicative e con corsi di formazione, erogabili anche con piattaforme informatizzate, sul rispetto del Codice di comportamento	R.P.C.T., Referenti, Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e relative U.O. competenti	Misura attuata	Erogato corso, in modalità e-learning, a tutto il personale tecnico amministrativo e docente, dal titolo "Codici di comportamento dei Pubblici dipendenti"
Adozione di un unico Codice (codice etico e di comportamento) in ossequio delle Linee guida delle Linee Guida di settore, che dovranno essere adottate da A.N.A.C./MUR	Direzione Generale - U.O. Legale e compliance, Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T. e relative U.O. competenti	Misura rinviata	Nelle more dell'adozione delle linee guida non si è provveduto a unificare i due codici.

1.2 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

OBIETTIVO	RESPONSABILI	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Monitoraggio sul rispetto degli adempimenti di comunicazione indicati; nello specifico: - obbligo di trasmissione al superiore gerarchico, da parte del personale, della comunicazione di cui all'art. 5 del Codice di comportamento, in merito all'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interessi possano interferire e/o contrastare con	Dirigenti/Direttori/ Responsabili di struttura dell'Ateneo e "uffici servizi soggetti coinvolti nelle procedure relative	Misura attuata	Tali dichiarazioni vengono rese sulla base di moduli predisposti dall'Ateneo

<p>le finalità istituzionali dell'Università, nonché con i compiti e i doveri del dipendente stesso;</p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo del personale assegnato alle strutture di attenersi a quanto previsto dall'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse"; - obbligo del personale dirigente di rilasciare le dichiarazioni da rendere ai sensi dell'art. 13 del Codice di comportamento 			
<p>Sensibilizzazione del personale (contrattualizzato e non) sul tema del conflitto di interesse anche tramite il rinnovo di percorsi formativi in materia a tutto il personale</p>	<p>R.P.C.T.; Referenti Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti.</p>	<p>Misura riprogrammata per il 2023 e biennio successivo</p>	<p>Si è data priorità alla formazione in materia di codice di comportamento e whistleblowing. La misura è stata programmata per il prossimo triennio</p>

1.3 Conferimento di incarichi a soggetti esterni e al rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi da parte dei dipendenti

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
<p>Monitoraggio sul rispetto degli adempimenti di comunicazione indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attestazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, con le proprie attività istituzionali e che l'incarico, nell'interesse del buon andamento delle attività proprie dell'Ateneo, non comporta alcuna limitazione al normale assolvimento delle funzioni 	<p>Dirigenti/Direttori /Responsabili di struttura dell'Ateneo e "uffici servizi soggetti coinvolti nelle procedure relative</p>	<p>Misura attuata</p>	<p>Tale dichiarazione è resa sulla base di un modulo predisposto dall'Ateneo. Risulta che l'attestazione sia stata prodotta dal 100% del personale richiedente</p>
<p>Monitoraggio sul rispetto degli adempimenti di comunicazione indicati:</p>		<p>Misura attuata</p>	<p>Tale dichiarazione è resa sulla base di un modulo predisposto dall'Ateneo.</p>

- dichiarazione per richiesta di autorizzazione per incarichi di collaborazione da soggetti privati			Risulta che ciascun richiedente abbia rilasciato un'ulteriore dichiarazione nella quale si attesta, che il soggetto proponente l'incarico, se privato, non ha o non ha avuto un interesse significativo, in decisioni o attività dell'ufficio di appartenenza nel biennio precedente, ciò al fine di accertare in modo più rigoroso il rispetto del divieto previsto dall'art. 4, comma 8, del Codice
Rilascio, da parte dei soggetti esterni che hanno partecipato alle procedure per il conferimento di incarichi di prestazione autonoma, della dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con l'Università degli Studi di Parma		<u>Misura attuata</u>	Tale dichiarazione è resa sulla base di un modulo predisposto dall'Ateneo. Risulta che tutti i soggetti esterni abbiano presentato tale dichiarazione al momento della partecipazione alla procedura di conferimento di incarico

1.4 Svolgimento incarichi extra istituzionali

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Monitoraggio sul rispetto degli adempimenti previsti dalla regolamentazione interna per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di attività extraistituzionali	Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti	<u>Misura attuata</u>	I Responsabili, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2022 sul rispetto della procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi, hanno riferito che non sono emerse criticità
Realizzazione di un portale di Ateneo per la gestione informatizzata di tutte le fasi del processo di autorizzazione degli incarichi extralavorativi del personale, dalla presentazione dell'istanza da parte dell'interessato sino alla autorizzazione rettorale	Area Personale e Organizzazione in collaborazione con l'Area Sistemi informativi	<u>Misura in parte attuata</u>	La piattaforma per la gestione delle richieste che provengono dal personale docente è in corso di perfezionamento. Per quanto concerne il personale tecnico amministrativo è in corso di definizione.
Conduzione di verifiche a campione sulle dichiarazioni sostitutive	Servizi ispettivi	<u>Misura attuata</u>	Sono in atto verifiche a campione, in relazione al 20% dei dipendenti richiedenti e relative al

			contenuto delle dichiarazioni sostitutive rese dai dipendenti stessi
--	--	--	--

1.5 Disciplina specifica in materia di inconfiribilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Monitoraggio del rispetto degli adempimenti: - preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;	Area Personale e Organizzazione, e relative U.O. competenti; U.O. Affari Istituzionali e Organi di Governo	Misura attuata	I Responsabili, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2022, hanno riferito che la misura è stata attuata avuto riguardo al Direttore Generale, ai Dirigenti dell'Ateneo, al Vicedirettore generale e ai Direttori di Dipartimento
Monitoraggio del rispetto degli adempimenti: - verifica entro un congruo arco temporale e conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);		Verifiche effettuate	
Monitoraggio del rispetto degli adempimenti: - pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013		Misura attuata	Le dichiarazioni che rese dagli interessati sono state tempestivamente pubblicate sul sito internet nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente". L'aggiornamento viene richiesto con cadenza annuale

1.6 Rotazione del personale

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Previsione della disciplina dei criteri di rotazione ordinaria nell'atto di organizzazione di Ateneo.	Direttore Generale, Area Personale e Organizzazione e U.O. competenti	Misura in fase di attuazione	Il Referente dell'Area Personale e organizzazione ha comunicato che nel corso del 2022 è stato individuato un nuovo dirigente per l'Area della ricerca.

			<p>La nomina di un nuovo dirigente ha comportato l'avvio di un'analisi dei processi dell'area, anche in relazione agli specifici ambiti di rischio, che si concluderà nel corso del 2023.</p> <p>Inoltre, l'avvio delle attività collegate all'attuazione del PNRR ha richiesto l'attuazione di nuove misure sotto il profilo organizzativo che hanno comportato una necessaria rotazione del personale coinvolto nei principali ambiti di attività interessati dalla partecipazione ai bandi di finanziamento e alla gestione delle attività di monitoraggio e rendicontazione.</p>
Monitoraggio rotazione dei RUP	Direttore Generale, Responsabili delle strutture apicali	Misura attuata	<p>In materia di affidamenti di lavori, forniture e servizi, i Referenti hanno confermato l'applicazione del principio di rotazione dei R.U.P. nell'espletamento delle procedure di gara, compatibilmente con la professionalità acquisita e richiedendo, se necessario, interventi formativi specifici di supporto.</p>

1.7 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Inserimento nei contratti individuali di lavoro del personale tecnico amministrativo della specifica clausola di "Pantouflage"	Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali; Dipartimenti, Centri e Scuola; R.P.C.T. e relative U.O. competenti;	Misura attuata	
Acquisizione al momento della cessazione dal servizio di una dichiarazione con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage	Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali; Dipartimenti, Centri e Scuola; R.P.C.T. e relative U.O. competenti;	Misura attuata	
Inserimento, nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, della specifica clausola di "Pantouflage"	Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali; Dipartimenti, Centri e Scuola; R.P.C.T. e relative U.O. competenti;	Misura attuata	Per quanto riguarda gli affidamenti di servizi e forniture, la clausola di "Pantouflage" è presente nella modulistica generata automaticamente dal sistema informativo U-GOV contabilità.

Implementazione del sistema, estendendo la previsione dell'obbligo di rilascio della dichiarazione sul rispetto del divieto di pantouflage, anche ai soggetti esterni che esercitano poteri autoritativi e decisionali	Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;	Misura riprogrammata per il 2023 e biennio successivo	
Richiesta di rilascio dichiarazione di pantouflage anche ai subappaltatori	Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;	Misura attuata	In questa prima fase l'ambito applicativo ha riguardato le gare di competenza dell'Area Edilizia e Infrastrutture

1.8 Formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazioni agli uffici

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive circa eventuali sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per delitti contro la PA, aggiornando l'autocertificazione che i commissari di gara/concorsi e i relativi segretari devono obbligatoriamente sottoscrivere prima di essere formalmente nominati, con l'inserimento dell'attestazione specifica circa l'assenza di condanne penali relative ai reati di cui sopra;	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative; "uffici servizi soggetti coinvolti" già individuati; Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione	Misura attuata	
Acquisizione della dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000 circa l'assenza di condanne penali anche non definitive per i reati sopra indicati, da parte dei soggetti che si prevede di assegnare o nominare con funzione direttiva agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative; "uffici servizi soggetti coinvolti" già individuati; Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione	Misura attuata	
Nelle commissioni di concorso pubblico per l'assunzione del personale deve essere garantita la rotazione dei membri e, di norma, anche la presenza di almeno un membro esterno all'Università;	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative	Misura attuata	

Nelle commissioni per il conferimento degli assegni di ricerca tra i membri vi dovrà essere, salvo comprovata impossibilità, almeno un membro esterno al Dipartimento/Centro proponente;	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative	Misura attuata	
Nelle commissioni per il conferimento di prestazioni d'opera autonoma la commissione dovrà essere formata da tre esperti in materia, con esclusione del responsabile della struttura proponente;	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative	Misura attuata	
I componenti, presa visione dell'elenco dei partecipanti, devono rilasciare la dichiarazione resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 che non sussistono le situazioni di incompatibilità di cui agli artt. 51 e 52 c.p.c. tra essi e i partecipanti al concorso, dovendo astenersi e segnalare ogni situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi;	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative;	Misura attuata	
Nelle procedure di mobilità interna ed esterna deve essere garantita la rotazione dei membri delle Commissioni;	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative;	Misura attuata	
Per la costituzione della commissione relativa all'erogazione degli interventi di carattere assistenziale al personale universitario, deve essere garantita la rotazione dei componenti;	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative;	Misura attuata	
Per la costituzione della commissione per le attività culturali e sociali degli studenti, deve essere garantita la rotazione della componente docente;	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative;	Misura attuata	
Nelle commissioni di reclutamento di personale docente e non docente, l'acquisizione da parte dei commissari anche della dichiarazione relativa all'assenza di comunione di vita con i candidati, che presenti caratteri della sistematicità, stabilità e continuità, nonché assenza di collaborazione professionale che presupponga una comunione di interessi economici avente, parimenti, i caratteri della sistematicità, continuità e stabilità;	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative;	Misura attuata	
In riferimento alle procedure di chiamata dei professori di I e II fascia, il Referente ha comunicato l'adozione di una nuova modalità di nomina dei componenti delle relative commissioni, rappresentata dal sorteggio da una rosa di potenziali commissari, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, proposti dal dipartimento competente, in numero doppio rispetto ai componenti necessari per la composizione della commissione stessa	Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative;	Misura attuata	

1.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo;	R.P.C.T.	Misura attuata	È stata erogata a tutto il personale tecnico amministrativo e docente, un'attività formativa incentrata sull'istituto del Whistleblowing e sul funzionamento della piattaforma informatica per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti in modalità e-learning.
Monitoraggio e attuazione prescrizioni regolamento inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower);	R.P.C.T.	Misura attuata	Non sono pervenute segnalazioni
Aggiornamento del regolamento inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower), alla luce delle nuove Linee Guida Anac "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)", adottate con Delibera n. 469/2021;	Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T.;	Misura riprogrammata per il 2023 e biennio successivo	Nelle more dell'adozione delle linee guida è stata recepita in Italia, con Dlgs. n. 24/2023 la direttiva comunitaria 2019/1937 che ha fortemente innovato l'istituto. La misura verrà riprogrammata per il 2024 per predisporre delle linee guida in ossequio alle disposizioni comunitarie.

1.10 Formazione del personale

(collegato a OBIETTIVO STRATEGICO RPCT1 "Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza" e declinato nell' **obiettivo operativo RPTC1.1.1** "Promuovere l'organizzazione di corsi di formazione per il personale, tecnico - amministrativo e docente, collegato all'azione strategica RPTC1.1 Sensibilizzazione sulle tematiche legate all'anticorruzione e alla legalità")

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Adozione di sistemi di erogazione della formazione in modalità e-learning, in particolare attraverso l'erogazione dei percorsi formativi comuni in materia di	R.P.C.T., Referenti, Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e	Misura attuata	Erogazione corso in modalità e-learning dal titolo "Etica e Legalità", articolato in due moduli: (Codici di comportamento dei Pubblici dipendenti; Segnalazione di illeciti e contrasto alla corruzione nel pubblico impiego) – "Ed.01", erogato tramite la

anticorruzione e di trasparenza che saranno strutturati nell'ambito della "Rete per l'integrità per la regione Emilia Romagna", alla quale l'Ateneo ha aderito	relative competenti;	U.O.		Piattaforma del centro SELMA dell'Ateneo e rivolto a tutto il Personale Docente e Tecnico Amministrativo dell'Ateneo; corso di formazione dal titolo "Antiriciclaggio nella Pubblica Amministrazione", in modalità e-learning, sulla Piattaforma SELF della Regione Emilia-Romagna;
Attuazione di formazione specifica inerente le aree a maggior rischio di corruzione e rinnovo di percorsi di formazione anche a contenuto specialistico;	R.P.C.T.; Referenti; Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi e relative competenti;	U.O.	Misura attuata	Erogazione corso di formazione in presenza per Team Privacy: 71 principi generali del GDPR e indicazioni operative in Ateneo – organizzato "in house", con Ente formatore Labor Project srl e rivolto al Team Privacy e ai Dirigenti di Ateneo; il personale ha inoltre partecipato a diversi corsi di formazione a carattere specifico che hanno riguardato in particolare l'Area a rischio corruzione Contratti pubblici e le tematiche relative al PIAO e alla tutela della privacy.

1.11 Contrattualistica pubblica

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Monitoraggio sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate da parte dei Referenti che gestiscono procedure di approvvigionamento;	Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Centri e Scuola che effettuino procedure di approvvigionamento; RUP individuati.	Misura attuata	È stato pubblicato l'Avviso pubblico di istituzione di Elenchi telematici aperti e dinamici per la consultazione di operatori economici, lo svolgimento di procedure negoziate e l'esperimento di indagini di mercato ai sensi dell'art. 36 del D.lgs. 50/2016 e dell'art. 1, co. 2 D.L. 76/2020 conv. Con modif. in L. 120/2020 (Decreto Semplificazioni), visionabile al link: https://unipr.ubuy.cineca.it/PortaleAppalti/it/ppgare_oper_ec_bandi_avvisi.wp?csrf=Q2D8X7XG9UQYAA056QGC2YEIQOLL8K2 . L'Università di Parma, quindi, attualmente usufruisce dell'"Albo fornitori e professionisti tecnici", utile a garantire l'applicazione del principio di rotazione e trasparenza in affidamenti diretti e procedure negoziate
Predisposizione e diffusione linee guida per la gestione informatizzata degli adempimenti di cui all'art. 1 comma 32 della legge 190/2012	Direzione Generale -U.O. Contratti Pubblici; Area Sistemi informativi – U.O. Pianificazione e Gestione della domanda	Misura attuata	Le linee guida dovrebbero consentire di pubblicare il file XML annuale, il cui URL deve essere comunicato ad Anac, privo di anomalie.

Monitoraggio sull'utilizzo dei protocolli di legalità;	Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti, Dipartimenti e Centri	Misura attuata	Risulta confermata l'applicazione del Protocollo d'intesa sugli appalti sottoscritto dall'Ateneo con CGIL-CISL-UIL, volto a promuovere il lavoro regolare e la coesione sociale, oltre che l'efficienza nella predisposizione e gestione delle procedure ad evidenza pubblica relative all'acquisizione di beni, servizi e forniture
Sottoscrizione del nuovo Protocollo di Legalità qualora predisposto dalla Prefettura di Parma;	Direzione Generale – U.O. Contratti pubblici	Misura da attuare	La Prefettura di Parma non ha ancora comunicato l'avvenuta predisposizione del nuovo Protocollo, per la cui stesura l'Ateneo ha dato piena disponibilità anche attraverso la partecipazione al tavolo tecnico che verrà all'uopo nominato. È stato stipulato il "Protocollo di Intesa per il monitoraggio e il controllo delle misure di sostegno economico, di finanziamento e di investimento previste nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)" con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Parma, al fine di rafforzare le azioni a tutela della legalità dell'azione amministrativa relativa all'utilizzo di risorse pubbliche e, in particolare, di quelle provenienti dal PNRR e dal Fondo Complementare, nel quadro delle rispettive competenze.
Verifica sull'opportunità di adozione di un patto di integrità dell'Università di Parma;	Direzione Generale – U.O. Contratti pubblici	Misura rinviata	

2. Trasparenza

Nel corso del 2022, l'Ateneo di Parma ha portato avanti le attività necessarie a garantire l'accessibilità totale delle informazioni circa l'organizzazione e le attività dell'Ateneo, secondo quanto stabilito dal D.lgs. 33/2013 e dalle linee guida emanate dall'A.N.AC..

Inoltre, è stato individuato uno specifico **obiettivo operativo: RPCT1.2.1** *“Svolgere attività di supporto negli adempimenti legati alla trasparenza”* collegato all'**azione strategica RPCT1.2** *Consolidamento delle misure dettate dal D. Lgs n. 33/2013, avuto riguardo agli obblighi di pubblicazione on line e al diritto di accesso civico "semplice" e "generalizzato"* che risulta essere stato conseguito al 100%.

Le principali attività di monitoraggio hanno interessato il rispetto dei seguenti adempimenti in materia di trasparenza:

- Dati sui contratti pubblici ex art. 1, co. 32, Legge 190/2012
- Dati relativi ai titolari di incarichi dirigenziali e posizioni organizzative
- Verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione in vista del controllo da parte degli OIV ai fini dell'attestazione annuale
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici ai sensi degli artt. 26 e 27 d.lgs. 33/2013.

Si è inoltre come di consueto tenuta la Giornata della Trasparenza che, da qualche anno, può contare sulla partecipazione anche di rappresentanti delle altre realtà territoriali, nell'ottica di intensificare la collaborazione tra le istituzioni territoriali nella lotta alla corruzione e nella promozione della cultura della trasparenza e della legalità.

Infine, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nel mese di gennaio di ogni anno, ha provveduto a predisporre una relazione recante i risultati dell'attività svolta e delle attività intraprese nell'anno di riferimento, secondo una schema predisposto da A.N.AC.; tale relazione, come prescritto dalla normativa, viene annualmente trasmessa all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione oltre ad essere pubblicata nel sito web dell'amministrazione.

Per l'anno 2022, la relazione è consultabile al seguente indirizzo:

[https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione.](https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione)

