



UNIVERSITÀ DI PARMA

PARTE VI

**IL MONITORAGGIO DELLA SOTTOSEZIONE
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA PIAO 2023**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 224 del 27 maggio 2024

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	Svolgimento di incarichi extra-istituzionali (da parte di personale dipendente)	VI-3
1.4	Rotazione del personale	VI-4
1.5	Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. Pantouflage)	VI-5
1.6	Formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazioni agli uffici.....	VI-5
1.7	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	VI-5
1.8	Formazione del personale	VI-6
1.9	Contrattualistica pubblica	VI-7
2.	Trasparenza.....	VI-8

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

Come sottolineato nel PNA 2022, *“le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.”* [...] *“In quest’ottica la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di un’amministrazione o ente”*.

Nel fare propria tale asserzione, che qualifica la prevenzione della corruzione da un lato quale presupposto per la creazione di valore pubblico e dall’altro quale strumento per alimentare e proteggere un rapporto di fiducia che dovrebbe consolidarsi tra la pubblica amministrazione e la collettività l’Ateneo di Parma è da anni impiegata in una politica anticorruptiva, che tenta di superare un carattere puramente adempimentale, coinvolgendo quanto più possibile tutto il personale, a più livelli e nel rispetto delle diverse peculiarità che convivono.

Il valore pubblico, infatti, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale e ambientale della comunità di riferimento, può essere realizzato solo con il contributo di tutti. Punto di forza è rappresentato dalla forte collaborazione instaurata tra il RPCT e i vari referenti, di cui si dirà oltre, che operano nelle diverse strutture in cui si articola l’Ateneo. In questo modo l’Ateneo inserisce la prevenzione della corruzione, unitamente alla misurazione della gestione del rischio corruttivo, in modo trasversale nella propria organizzazione.

L’azione adottata dall’Ateneo in materia di anticorruzione e trasparenza per l’anno 2023 si è sviluppata intorno a due obiettivi strategici:

- **Obiettivo Strategico RPCT1, Azione strategica RPCT1.1** “Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza” che ha trovato declinazione nell’obiettivo operativo “Promuovere corsi di formazione e iniziative divulgative in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy. A tal proposito 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;
- **Obiettivo Strategico RPCT1, Azione strategica RPCT1.2.1** “Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di anticorruzione e trasparenza”. Trattasi di adempimento facente capo a tutti i referenti anticorruzione, che annualmente riferiscono al RPCT.

Alle azioni poste in essere per realizzare i suddetti obiettivi strategici, oggetto della Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2023-2025 (anno 2023), si sono affiancate **le misure per prevenire i fenomeni corruttivi**, programmate per l’anno 2023 che verranno trattate nel prosieguo.

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. In particolare, 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 circa 54 unità di personale tra referenti e componenti del Team. Un ruolo di rilievo è infine assegnato alla **U.O. Anticorruzione e Trasparenza**, che attualmente consta di due componenti, quali dipendenti qualificati a supportare il RPCT nello svolgimento delle proprie attività.

Al fine di consentire l'approvazione del PIAO nei termini di legge, il RPCT, nel corso del mese di novembre 2023, ha provveduto a inviare le note per il monitoraggio a tutte le strutture.

La metodologia adottata, che verrà perfezionata nel corso del 2024, ha previsto l'invio di un questionario per le strutture decentrate e di un fac-simile di relazione per le strutture centrali.

La finalità è di uniformare il più possibile i riscontri, sia per facilitare poi la raccolta dati, sia per tentare di focalizzare l'attenzione sugli aspetti più rilevanti dell'attuazione delle misure anticorruptive.

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 2023**, 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 2024 e di implementazione nel biennio successivo.

L'esito del monitoraggio di tutte le misure adottate dall'Ateneo è descritto in maniera dettagliata nella [sezione 2.3.6. del PIAO 2024](#), cui si rinvia.

In questa sede si pone l'attenzione su alcune delle misure poste in essere nel corso del 2023 e oggetto della Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2023-2025 (anno 2023).

Preme sottolineare che tutte le misure, incluse quelle non espressamente oggetto della presente trattazione e che coincidono con quelle già attuate nel corso del 2022, sono state attuate anche nel corso del 2023.

1.1 Codice di comportamento

OBIETTIVO	RESPONSABILI	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Sensibilizzazione del personale attraverso l'erogazione di un corso di formazione, destinato ai neoassunti, sul Codice di comportamento e sul tema del dipendente che segnala illeciti, registrato nel corso del 2022	R.P.C.T., Referenti, Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e relative U.O. competenti	Misura in corso di attuazione	
Aggiornamento del Codice di comportamento di Ateneo, in ossequio allo Schema di regolamento concernente le modifiche al codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Nel quadro delle misure di attuazione del Pnrr-2 approvato dal Consiglio dei Ministri in data 1° dicembre 2022	Direzione Generale – U.O. Legale e compliance, Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T. e relative U.O. competenti	Misura in corso di attuazione	È in fase di rifacimento al fine di adeguare il codice alle novità introdotte dal DPR 81 del 2023

1.2 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

OBIETTIVO	RESPONSABILI	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Sensibilizzazione del personale (contrattualizzato e non) mediante l'organizzazione di un evento formativo in house rivolto ad alcuni dipendenti sul tema del conflitto di interesse	R.P.C.T.; Referenti Area Personale e Organizzazione, Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti.	Misura riprogrammata per il 2024 e biennio successivo	Si è data priorità alla formazione in materia di accesso. La misura è stata programmata per il 2025.

1.3 Svolgimento di incarichi extra-istituzionali (da parte di personale dipendente)

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Realizzazione di un portale di Ateneo per la gestione informatizzata	Area Personale e Organizzazione in collaborazione con	Misura in parte attuata	La piattaforma per la gestione delle richieste che provengono dal

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
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	l'Area Sistemi informativi		personale docente è stata attivata il 1 gennaio 2023. Per quanto concerne il personale tecnico amministrativo è in corso di definizione.
Conduzione di verifiche a campione sulle dichiarazioni sostitutive, anche per il tramite di un portale dedicato	Servizi ispettivi	Misura attuata	Sono in atto verifiche a campione, in relazione al 20% dei dipendenti richiedenti e relative al contenuto delle dichiarazioni sostitutive rese dai dipendenti stessi

1.4 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 ha comunicato che è stato emanato un bando relativo alla copertura della posizione di un dirigente a tempo indeterminato per le esigenze dell'Ateneo. A conclusione del processo assunzionale, l'Amministrazione ha conferito al vincitore, nel corso del 2023, l'incarico, al tempo vacante, di dirigente dell'Area personale e organizzazione. Con riferimento ai titolari delle posizioni organizzative (personale tecnico amministrativo di Categoria EP), le rotazioni riferite alla titolarità degli incarichi sono state frutto e conseguenza di riassetto e reingegnerizzazione dei processi e delle strutture organizzative e non frutto di una politica specifica sul merito
Monitoraggio rotazione dei RUP	Direttore Generale, Responsabili delle strutture apicali	Misura attuata	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.

1.5 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. Pantouflage)

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
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 2024 e biennio successivo	
Implementazione modulistica con riferimento al nuovo obbligo imposto dal PNA 2022 di comunicare obbligatoriamente nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'instaurazione di un eventuale nuovo rapporto di lavoro	Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione	Misura riprogrammata per il 2024 e biennio successivo	
Organizzazione di un evento formativo sul tema del "pantouflage"	R.P.C.T.; Referenti Area Personale e Organizzazione, Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti	Misura in corso di attuazione	

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

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Aggiornamento della modulistica da far sottoscrivere ai commissari nell'ambito delle commissioni di concorso, con riferimento a situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali	responsabili: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione; UO Amministrazione personale docente.	Misura riprogrammata per il 2024 e biennio successivo	

1.7 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 riprogrammata per il 2024	

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
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 della disciplina interna 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 2024 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.

1.8 Formazione del personale

Le iniziative di seguito esposte sono collegate all'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
Organizzazione di un corso sul tema dell'accesso, nelle sue varie forme, con particolare riferimento al rapporto con la privacy	R.P.C.T.- Direzione Generale - UO Legale e Compliance, Referenti, Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e relative U.O. competenti	Misura attuata	Erogazione corso in presenza dal titolo "Accesso documentale e accesso civico semplice e generalizzato", rivolto al personale tecnico amministrativo coinvolto nelle richieste di accesso"
Organizzazione di un corso, in modalità e-learning, sul tema del pantouflage;	R.P.C.T., Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e relative U.O. competenti	Misura in corso di attuazione	

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Attuazione di formazione specifica inerente le aree a maggior rischio di corruzione e rinnovo di percorsi di formazione anche a contenuto specialistico, anche per i neo-assunti	R.P.C.T.; Referenti; Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti	Misura attuata	<p>Erogazione dei seguenti corsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“L’affidamento dei contratti pubblici sotto soglia comunitaria”</i> 2. <i>“Il nuovo codice dei contratti pubblici”</i> come trattazione specifica nell’ambito del corso ISO IVA 3. <i>“Legalità e trasparenza nel sistema del procurement pubblico ai tempi del PNRR”</i>, unitamente al Comune di Parma 4. <i>“L’attuazione del PNRR: controllo, monitoraggio e ammissibilità dei costi sostenuti”</i>

1.9 Contrattualistica pubblica

OBIETTIVO	RESPONSABILE	FEED BACK	CONSIDERAZIONI
Monitoraggio sull’applicazione delle linee guida per la gestione informatizzata degli adempimenti di cui all’art. 1 comma 32 della legge 190/2012, ed eventuale revisione	RPCT; Direzione Generale -U.O. Contratti Pubblici; Area Sistemi informativi – U.O. Pianificazione e Gestione della domanda	Misura non attuata	La misura non è stata attuata perché l’obbligo di pubblicare il file XML annuale è venuto meno per effetto delle novità introdotte dal nuovo codice appalti
Collaborazione nella stesura e sottoscrizione del nuovo Protocollo di Legalità qualora predisposto dalla Prefettura di Parma	Direzione Generale	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.

2. Trasparenza

Nel corso del 2023, 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..

A tal proposito 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"**), le principali azioni di monitoraggio hanno interessato il rispetto dei seguenti adempimenti in materia di trasparenza:

- Pubblicazione dati Bandi di concorso;
- Pubblicazione Regolamenti d'Ateneo, nel formato accessibile;
- Pubblicazione atti fase esecutiva degli appalti;
- Aggiornamento modulistica di dichiarazione inconfiribilità/incompatibilità degli incarichi dirigenziali;
- Verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione in vista del controllo da parte degli OIV ai fini dell'attestazione annuale e della successiva attività di monitoraggio.

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.

Sempre nell'ambito delle iniziative rivolte a sensibilizzare la comunità accademica sui temi della legalità e della trasparenza, è stata erogata al Team Anticorruzione e Trasparenza, la visione del docufilm *"La Bufera, Cronache di ordinaria corruzione"*; si sta valutando la fattibilità di estensione della visione a tutta la comunità accademica, nel corso del 2024.

Infine, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nel mese di gennaio, ha provveduto a predisporre una relazione recante i risultati dell'attività svolta e delle attività intraprese nell'anno di riferimento, secondo uno 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 2023, 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)

