

Linee guida in materia di anticorruzione e trasparenza

FOCUS SUI PRINCIPALI ADEMPIMENTI PREVISTI DAL PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA DI ATENEO E MONITORAGGIO ANNO 2020

La prevenzione della corruzione necessita del coinvolgimento di tutti i soggetti che partecipano a vario titolo alle attività dell'Ateneo (personale tecnico amministrativo, personale docente e ricercatore, collaboratori). In particolare, è necessario che quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione trovi una adeguata traduzione all'interno dell'amministrazione.

L'obiettivo del presente documento è, pertanto, quello di inquadrare i principali adempimenti introdotti dalla normativa e recepiti nel P.T.P.C. di Ateneo, e di indicare le azioni da intraprendere per realizzare un'azione efficace di contrasto ai fenomeni corruttivi.

Nelle tabelle che riportano le singole azioni e individuano le Strutture/Soggetti coinvolti nella loro attuazione, il simbolo della faccina verde sta ad indicare un feedback positivo, derivante anche da quanto emerso dal monitoraggio annuale dei referenti.

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE A CARATTERE GENERALE

❖ Codice di comportamento/Codice etico

Il Codice di comportamento rappresenta la principale delle misure di prevenzione introdotte dalla legge 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione; il Codice di comportamento di Ateneo, adottato nel 2014 e revisionato nel 2016, è pubblicato al seguente link: <http://www.unipr.it/node/8849>.

Sono tenuti a rispettare gli obblighi e i doveri previsti dal Codice di comportamento:

- il personale tecnico e amministrativo;
- i collaboratori e i consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione;
- il personale in regime di diritto pubblico rappresentato dai professori di prima e seconda fascia e dai ricercatori a tempo indeterminato e determinato, per i quali le disposizioni del Codice assumono la valenza di "principi di comportamento" in quanto compatibili con le disposizioni speciali che disciplinano tali tipologie di rapporti.

La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e determina responsabilità disciplinare.

Come noto, il personale delle università è destinatario anche di altri doveri di comportamento. La legge n. 240 del 2010, nota come Legge Gelmini, nota per le modifiche introdotte sull'organizzazione universitaria, infatti, prevede che le università adottino un codice etico della comunità formata dal personale docente e ricercatore, dal personale tecnico-amministrativo e dagli studenti dell'ateneo (art. 2, co. 4) e che tale codice determini i valori fondamentali della comunità universitaria, promuovendo il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza, dettando altresì le regole di condotta nell'ambito della comunità, oltre alle sanzioni da irrogare in caso di violazioni del codice stesso.

Il “Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Parma”, è pubblicato al seguente link: <https://www.unipr.it/ateneo/albo-online/codice-etico>.

Come si specificherà meglio di seguito, è in previsione la predisposizione di un unico codice di Ateneo che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento, come da raccomandazione A.N.AC. prevista dal P.N.A. 2017.

Al fine di garantire l'applicazione delle disposizioni del Codice di comportamento, il P.T.P.C.T di Ateneo ha previsto le seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti nell'attuazione della misura	coinvolti
<p>Consegna ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati all'atto della sottoscrizione del contratto, di copia del Codice di comportamento e acquisizione della relativa dichiarazione di avvenuta consegna</p>	<p>Personale neoassunto che riceve copia del Codice il quale deve rendere la dichiarazione di avvenuta consegna Area Personale e organizzazione</p>	
<p>Consegna, all'atto della sottoscrizione del contratto, di copia del Codice di comportamento e del Codice etico di Ateneo, ai soggetti esterni che intrattengono rapporti con l'Ateneo, individuati nei collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nei titolari di contratti di insegnamento di cui all'art. 23 della Legge n. 240/2010, nei titolari degli assegni di ricerca di cui all'art. 22 della Legge medesima, nei titolari di borse di studio e di ricerca, negli studenti che intrattengono con l'Università il rapporto di cui alle c.d. “150 ore”, unitamente all'acquisizione della relativa dichiarazione di avvenuta consegna</p>	<p>Soggetto esterno che riceve copia del Codice il quale deve rendere la dichiarazione di avvenuta consegna Area Personale e organizzazione; Area Didattica e servizi agli studenti; Dipartimenti e Centri</p>	
<p>Inserimento, nei contratti stipulati con soggetti esterni menzionati al punto precedente, della clausola recante la specifica obbligazione di osservanza e rispetto dei Codici di Comportamento, a pena di risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.</p>	<p>Area Personale e organizzazione; Area Didattica e servizi agli studenti; Dipartimenti e Centri</p>	
<p>Inserimento della specifica clausola di osservanza e rispetto del Codice di comportamento e del Codice etico adottati dall'Amministrazione e della conseguente clausola di risoluzione espressa, anche negli atti di affidamento di beni, servizi e lavori, oltre all'invio del codice di comportamento alle imprese fornitrici di beni o servizi ai fini dell'estensione dell'obbligo di rispetto del Codice nei confronti dei collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'impresa stessa</p>	<p>Area Edilizia e Infrastrutture; Area Ricerca, Area Terza Missione; Area economico finanziaria; Area Sistemi informativi; Direzione generale (e relative UO competenti) ed altre strutture (ad esempio Dipartimenti e Centri) che effettuano procedure di affidamento</p>	
<p>Dematerializzazione dell'obbligo di consegna documentale dei Codici in particolare con l'adeguamento della modulistica</p>	<p>U.O. Coordinamento attività amministrative</p>	

generata automaticamente da U-GOV contabilità in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture	dei Dipartimenti e dei Centri, U.O. Approvvigionamenti Beni e Servizi e U.O. Contrattualistica, Lavori e Servizi Tecnici	
Corsi di formazione e note esplicative, erogabili anche con piattaforme informatizzate, al fine di sensibilizzare il personale sul rispetto del Codice di comportamento e del Codice etico	RPCT, Referenti, Area Personale e Organizzazione, Area Sistemi Informativi e relative UO competenti	
Adozione di un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento in conformità sia agli indirizzi contenuti nell'approfondimento per le Università del P.N.A. 2017 e sia alle Linee Guida che ANAC si propone di emanare in collaborazione con il MIUR	Referenti, U.O. Legale e compliance, Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T. e relative U.O. competenti.	Misura da completare

❖ Rotazione del personale.

La misura di prevenzione in questione appare ampiamente idonea a realizzare l'obiettivo di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio **nelle aree a più elevato rischio di corruzione** nella gestione diretta di attività, evitando che lo stesso soggetto tratti lo stesso tipo di procedimento per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

Si distinguono due tipologie di rotazione:

- rotazione ordinaria: consiste nella rotazione di dirigenti e funzionari nonché nella rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte a rischio di corruzione. Può articolarsi in rotazione di funzioni affidate a dipendenti afferenti a un medesimo ufficio o avere portata più ampia e coinvolgere personale afferente a uffici/settori di una medesima Area o personale afferente ad Aree diverse;
- rotazione straordinaria: prevista dall'art. 16 c. 1 lett. l) quater D.Lgs. 165/2001, da applicarsi ai dirigenti e al personale non dirigenziale in caso di avvio nei loro confronti di procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

Il P.T.P.C.T., al fine di garantire la corretta applicazione della misura, richiama le seguenti azioni e criteri:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Applicazione di quanto contemplato dalle "Linee Generali di Organizzazione dell'Ateneo", approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione 30.07.2020/314, le quali prevedono all'art. 12 <i>"Nelle aree di attività definite ad alto rischio di corruzione nel Piano triennale della prevenzione della corruzione di Ateneo, i Responsabili delle strutture apicali attivano idonei sistemi di rotazione degli incarichi e delle funzioni, nonché dei responsabili dei procedimenti, inoltre del personale che afferisce alle strutture organizzative medesime, da attuarsi anche</i>	Direttore Generale, Responsabili delle strutture apicali	La misura è stata attuata nell'ambito del riassetto organizzativo delle strutture amministrative

<i>attraverso specifici percorsi formativi e nel rispetto delle professionalità acquisite”.</i>		
Applicazione dell’istituto della rotazione già previsto dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, all’art. 16, co. 1, lett. l quater) come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi	Direttore Generale, Responsabili delle strutture apicali	Previsto dal P.T.P.C.T.
Consolidamento della rotazione dei R.U.P. nell’espletamento delle procedure di gara	Strutture che effettuano procedure di affidamenti di lavori, servizi e forniture	
CRITERI		
<p>La misura deve essere impiegata correttamente senza determinare inefficienze e malfunzionamenti per l’amministrazione e deve essere accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale. Ove ciò non sia possibile, in sostituzione della rotazione dovranno essere adottate altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi quali, a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l’isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza “interna” delle attività o ancora l’articolazione delle competenze, c.d. “segregazione delle funzioni”.</p> <p>Occorrerà altresì verificare i presupposti di applicabilità della misura di rotazione degli incarichi e funzioni in relazione al rinnovamento del processo di mappatura del rischio e il rispetto dei criteri e i vincoli di rotazione elaborati dall’A.N.AC.</p>		

❖ **Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.**

L’obbligo di astensione in questione mira a garantire l’imparzialità dell’azione amministrativa di cui all’art. 97 Cost., e sorge in presenza di situazioni riferibili a interessi privati (cd. interesse secondario) tali da compromettere, anche solo potenzialmente, l’imparzialità richiesta al dipendente nello svolgimento dell’attività amministrativa.

Tale obbligo oggi trova la sua generale disciplina all’art. 6-bis della l. 241/1990 introdotto dall’art. 1, comma 41, della l. 190/2012, il quale stabilisce: *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.*

Come precisato anche dal PNA, la norma va coordinata con le disposizioni del d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, il quale, dopo aver evidenziato, all’art. 3, che il dipendente pubblico deve conformare la propria condotta ai principi di buon andamento e di imparzialità dell’azione amministrativa, agendo in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi, stabilisce all’art. 7 («obbligo di astensione») che *“il dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia*

amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”.

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse oltre ad una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino gravi ragioni di convenienza.

Le sopra richiamate previsioni sono state recepite nel Codice di comportamento di Ateneo, che, come già indicato nel primo punto del presente documento, è applicabile a tutto il personale docente e tecnico amministrativo; il codice disciplina altresì le modalità di esercizio dell'obbligo di astensione in caso di conflitto e prevede precisi obblighi di comunicazione da parte dei dipendenti in relazione a determinati rapporti.

Tutto il personale, pertanto, è tenuto ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività in presenza delle situazioni sopra richiamate, effettuando la relativa comunicazione preventivamente al responsabile di struttura, o agli altri soggetti indicati all'art. 7 del Codice di Comportamento di Ateneo, ai quali spetta la decisione sulla rilevanza del conflitto d'interesse.

Il mancato rispetto delle norme sul conflitto di interesse configura responsabilità disciplinare oltre alla conseguente illegittimità degli atti.

Le misure sulla prevenzione del conflitto di interessi si applicano inoltre anche al conferimento di incarichi a soggetti esterni e al rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi da parte dei dipendenti.

In relazione a quanto sopra, il P.T.P.C.T di Ateneo ha previsto le seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Adozione di adeguate iniziative per dar conoscenza ai propri collaboratori della disposizione di cui all'art. 1, comma 41 della Legge n. 190/2012 relativa al "Conflitto di interessi" unitamente alla disposizione inserita all'art. 7 del Codice di Comportamento nazionale e agli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento e del Codice Etico di Ateneo	Dirigenti/Direttori/ Responsabili di struttura dell'Ateneo	
Informare, di norma con cadenza annuale, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle segnalazioni ricevute dai dipendenti in riferimento alla presenza di situazioni di conflitto di interesse e delle misure adottate	Dirigenti/Direttori/ Responsabili di struttura dell'Ateneo	
Sensibilizzazione del personale (contrattualizzato e non) sul tema del conflitto di interesse anche tramite il rinnovo di percorsi formativi in materia	RPCT; Referenti Area Personale e Organizzazione, Area Sistemi informativi e relative UO competenti	
Obbligo per i dipendenti che hanno richiesto l'autorizzazione ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001 allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi, di produrre l'attestazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, con le proprie attività istituzionali e che l'incarico, nell'interesse del buon	Dipendente che richiede l'autorizzazione per svolgere un incarico extra-lavorativo Area Personale e organizzazione	

andamento delle attività proprie dell'Ateneo, non comporta alcuna limitazione al normale assolvimento delle proprie funzioni		
Obbligo per i dipendenti, che presentano richiesta di autorizzazione per incarichi di collaborazione da soggetti privati, di rilasciare un'ulteriore dichiarazione nella quale si attesta, ai sensi del D.P.R. 445/2000, che il soggetto proponente l'incarico, se privato, non ha o non ha avuto, nel biennio precedente, un interesse significativo, in decisioni o attività dell'ufficio di appartenenza del richiedente, ciò al fine di accertare in modo più rigoroso il rispetto del divieto previsto dall'art. 4, comma 8, del Codice di Comportamento di Ateneo	Dipendente che richiede l'autorizzazione per svolgere un incarico extra-lavorativo; Area Personale e organizzazione	
Obbligo per i soggetti esterni che hanno partecipato alle procedure per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza di qualsiasi natura, di rilasciare la 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	Soggetti esterni che presentano la domanda di partecipazione alle procedure di conferimento di incarichi; Area Personale e organizzazione; Dipartimenti e Centri	
Obbligo per il personale di effettuare le comunicazioni 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 le finalità istituzionali dell'Università, nonché con i compiti e i doveri del dipendente stesso, provvedendo a rendere l'apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445	Tutto il personale Responsabili di struttura	
Obbligo per il personale assegnato alle strutture di attenersi a quanto previsto dall'art. 6 del Codice di Comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse", che prevede: <i>"Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto, entro 15 giorni, il responsabile della struttura di riferimento di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o</i>	Tutto il personale Responsabile di struttura	

<p><i>decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate", provvedendo a rendere l'apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, da inoltrare, entro 15 gg dall'assegnazione, al relativo Responsabile di struttura (Dirigente, Direttore di Dipartimento/Centro), il quale provvederà all'acquisizione e alla conservazione agli atti, nonché a valutare, in base alle attestazioni rese, l'eventuale rilevanza di situazioni di conflitto di interesse</i></p>		
<p>Monitoraggio sulle comunicazioni del personale dirigente da rendere ai sensi dell'art. 13 del Codice di Comportamento</p>	<p>Direttore Generale e Area Personale e Organizzazione</p>	

Per le suddette attestazioni è stata predisposta apposita modulistica pubblicata sul sito istituzionale e consultabile ai seguenti link: <http://www.unipr.it/node/15553>; <http://www.unipr.it/node/15554>, <http://www.unipr.it/node/8885>.

❖ **Svolgimento di incarichi extra-istituzionali.**

In generale ai dipendenti pubblici è preclusa o limitata la possibilità di svolgere attività extra lavorative. L'art. 53 D.Lgs. 165/2001 in particolare prevede che i dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, salvo le eccezioni previste.

In relazione a quanto sopra, pertanto, per lo svolgimento d'incarichi retribuiti i dipendenti devono richiedere, in via preventiva, l'autorizzazione all'amministrazione tramite l'apposita modulistica predisposta e pubblicata sul sito istituzionale al seguente link. <http://www.unipr.it/node/8885>.

Nel caso di incarichi non retribuiti, per i quali l'autorizzazione non deve essere chiesta, questi ultimi comunque devono essere comunicati affinché l'amministrazione possa valutare se l'incarico determini una situazione di conflitto di interesse con la funzione pubblica svolta dal dipendente interessato.

L'Amministrazione ha adottato una propria regolamentazione analitica delle procedure, prevista, per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, nel "Regolamento per la disciplina del rilascio dell'autorizzazione al personale tecnico e amministrativo allo svolgimento di incarichi esterni ex art. 53 D.Lgs. 165/2001", emanato con D.R. 508 del 2011.

Per il personale docente la disciplina è stata revisionata nel 2019. Il "Regolamento di Ateneo per la disciplina dello svolgimento di incarichi esterni non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio da parte del personale docente", approvato con Decreto REP. DRD n. 2566/2019 prot. 213379 del 21.10.2019, contiene disposizioni in merito agli incarichi incompatibili, alle ipotesi di conflitto di interesse e alla procedura per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico extra istituzionale.

La valutazione istruttoria dei presupposti di autorizzabilità degli incarichi, sia per il personale tecnico amministrativo che per il personale docente (compatibilità dell'incarico e assenza delle cause di conflitto di interessi) è vagliata da una Commissione di esperti, tenuta ad esprimere parere obbligatorio motivato in merito.

Il P.T.P.C.T di Ateneo, per garantire il rispetto della normativa in materia di svolgimento di incarichi extra-lavorativi, ha previsto inoltre le seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura
--------	---

Rilascio delle apposite dichiarazioni sostitutive sull'assenza di cause incompatibilità o conflitti di interesse tramite l'apposita modulistica predisposta dall'amministrazione	Dipendenti che richiedono l'autorizzazione. Area Personale e organizzazione	
Conduzione di verifiche a campione sulle dichiarazioni sostitutive	Servizi Ispettivi	

❖ **Disciplina specifica in materia di inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali**

Il D.Lgs. 39/2013 indica una serie di situazioni che considera cause di incompatibilità e inconferibilità per l'assunzione di incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice. La normativa è finalizzata ad assicurare l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche, che potrebbe essere inficiato proprio dalla commistione con altri incarichi.

In relazione a quanto sopra il personale con qualifica dirigenziale e i direttori di strutture didattiche e scientifiche di Ateneo sono tenuti a rendere l'apposita attestazione di assenza delle situazioni d'incompatibilità e inconferibilità previste dal D.Lgs. n. 39 del 2013, che dovrà essere pubblicata sulla Sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale. La dichiarazione deve essere rilasciata a cadenza annuale e aggiornata in relazione al conferimento di nuovi incarichi.

Il P.T.P.C.T di Ateneo, per garantire il rispetto della normativa di inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali, ha previsto:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Rilascio delle apposite dichiarazioni sostitutive sull'assenza di cause inconferibilità, incompatibilità tramite l'apposita modulistica predisposta dall'amministrazione	Direttore Generale, Dirigenti e Direttori di strutture didattiche (Dipartimenti e Centri)	
Acquisizione e pubblicazione nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" delle dichiarazioni relative all'insussistenza di cause di inconferibilità	Area Personale e Organizzazione, e relative U.O. competenti; U.O. Affari Istituzionali e Organi di Governo.	
Verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese	Area Personale e Organizzazione, e relative U.O. competenti; U.O. Affari Istituzionali e Organi di Governo.	

❖ **Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.**

La Legge n. 190/2012 ha introdotto nel contesto dell'art. 53 del D.Lgs n. 165/2001 un nuovo divieto per i dipendenti pubblici. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere, una volta cessato il suo rapporto di lavoro pubblico, un lavoro, per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

La disposizione in particolare prevede:

- il divieto per il dipendente pubblico a svolgere per tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ateneo;

- il divieto, per i soggetti privati che hanno concluso contratti di lavoro subordinato o hanno attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti, di contrattare con la pubblica amministrazione per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, con obbligo di restituzione dei compensi percepiti.

In relazione alla misura in questione, il P.T.P.C.T di Ateneo ha previsto le seguenti azioni:

AZIONI	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
<p>Inserimento nei contratti individuali di lavoro del personale tecnico amministrativo della specifica clausola di "Pantouflage" in base alla quale il dipendente si impegna a norma dell'art.53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001 a non svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo, nell'ambito degli ultimi tre anni di servizio, abbia esercitato poteri autoritativi e negoziali</p>	<p>Area Personale e Organizzazione</p>	
<p>Inserimento nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della specifica clausola di "Pantouflage" avente ad oggetto la condizione soggettiva per coloro che partecipano alle procedure, di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; con la previsione, in caso di violazione, dell'esclusione dalle procedure di affidamento e dell'obbligo di restituire all'Ateneo eventuali compensi illegittimamente percepiti in esecuzione dell'affidamento. Inserimento della medesima clausola nelle dichiarazioni sostitutive rese dai partecipanti alle procedure di affidamento</p>	<p>Strutture deputate a predisporre i bandi di gara e gli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata</p>	
<p>Implementazione del sistema anche per le procedure di affidamento con gara informale o senza gara, registrate dall'applicativo di contabilità U-GOV in relazione alla clausola sul rispetto del divieto di cui all'art. 53 comma 16 ter, D.Lgs. n. 165/2001 con l'integrazione, in caso di violazione della normativa, della previsione della nullità dei contratti conclusi e con l'obbligo di restituzione dei</p>	<p>Aree Dirigenziali; Dipartimenti e Centri; R.P.C.T. e relative U.O. competenti;</p>	

compensi percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo		
Previsione dell'inserimento della specifica clausola di "Pantouflage" nelle dichiarazioni sostitutive rese dai subappaltatori presenti nelle gare di competenza dell'Area Edilizia e Infrastrutture	Area Edilizia e Infrastrutture e UO Contrattualistica Lavori e Servizi tecnici	
Previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;	Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione	
Previsione dell'obbligo di rilascio della dichiarazione sul rispetto del divieto di pantouflage, anche ai soggetti esterni che esercitano poteri autoritativi e decisionali; responsabili: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;	Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;	

❖ **Formazione di commissioni di concorso/valutative e di gara e assegnazioni agli uffici.**

In materia di formazioni di commissioni, una delle principali misure di prevenzione della corruzione che le Amministrazioni sono chiamate a rispettare è contenuta nell'art. 35 *bis*, inserito nel D.Lgs.165/2001 dalla L. 190/2012, il quale contiene una specifica condizione ostativa per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. Tale condizione ostativa è rappresentata dalla presenza di una condanna, anche non passata in giudicato, per i reati contro la pubblica amministrazione.

In particolare la norma prevede che: "1. *Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, 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;*
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

In relazione a quanto sopra il P.T.P.C.T. di Ateneo ha previsto le seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Acquisizione da parte dei soggetti che si intende nominare, anche con compiti di segreteria, nelle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, della dichiarazione sostitutiva, che deve essere resa ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000, attestante l'assenza di	Area Personale e organizzazione Soggetti nominati commissari che devono rendere l'autocertificazione	

condanne penali, anche non definitive, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale		
Acquisizione da parte dei commissari di concorso, della dichiarazione relativa all'assenza di comunione di vita con i candidati, nonché assenza di collaborazione professionale che presupponga una comunione di interessi economici, sistematici, continui e stabili.	Area Personale e organizzazione Soggetti nominati commissari che devono rendere l'autocertificazione	
Acquisizione 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, della dichiarazione sostitutiva, che deve essere resa ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000, attestante l'assenza di condanne penali, anche non definitive, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale	Area Personale e organizzazione; Soggetti che si prevede di assegnare agli uffici che devono rendere l'autocertificazione	
Acquisizione da parte dei soggetti che si intende nominare nelle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, della dichiarazione sostitutiva, che deve essere resa ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000, attestante l'assenza di condanne penali, anche non definitive, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale	Uffici competenti/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; Soggetti nominati commissari che devono rendere l'autocertificazione	
Applicazione albo on line ai commissari di gara, ai sensi dell'art. 78 del d. lgs. 50 del 2016.	Uffici competenti/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;	Operatività sospesa fino al 31 dicembre 2021 dall'art. 1, comma 1, lett. c), della legge n. 55 del 2019 e termine differito dall'art. 8, comma 7, legge n. 120 del 2020
Monitoraggio sul rispetto degli adempimenti previsti, anche tramite verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati attraverso l'apposito casellario giudiziale, che dovranno essere effettuate prima che la commissione si riunisca per iniziare l'attività o all'atto dell'assegnazione all'ufficio	Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Direttori di Centro Responsabili dei procedimenti interessati	

Si ricorda inoltre che i componenti delle commissioni valutative sono tenuti al rispetto della normativa sul conflitto di interesse, secondo quanto previsto dall'art. 6 bis della legge 241 del 1990 e dal Codice di Comportamento di Ateneo, già trattata nel punto precedente delle presenti linee guida. In relazione a ciò è, pertanto, previsto:

Azioni per il rispetto della normativa sul conflitto di interesse
Obbligo di astensione da parte dei componenti delle commissioni valutative nel caso di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi (si rinvia a quanto già indicato nelle presenti linee guida nel paragrafo dedicato al conflitto di interesse)
I componenti delle commissioni valutative devono rendere, ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000, la dichiarazione attestante l'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi sottoscrivendo l'apposita modulistica predisposta dall'amministrazione

Il P.T.P.C.T. individua inoltre i seguenti criteri che devono essere rispettati dalle strutture deputate alla formazione di commissioni di concorso/valutative, quali misure a garanzia dell'imparzialità delle medesime:

Criteri per la formazione di commissioni valutative
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
Nelle commissioni per il conferimento degli assegni di ricerca tra i membri vi dovrà essere, salvo comprovata impossibilità, almeno un membro esterno al Dipartimento proponente
Le commissioni per il conferimento di incarichi a soggetti terzi dovrà essere formata da tre esperti in materia, con esclusione del responsabile della struttura proponente
Nelle procedure di mobilità interna ed esterna deve essere garantita la rotazione dei membri delle Commissioni
Nella costituzione della commissione relativa all'erogazione degli interventi di carattere assistenziale al personale universitario, deve essere garantita la rotazione dei componenti
Nella costituzione della commissione per le attività culturali e sociali degli studenti, deve essere garantita la rotazione della componente docente
Nella costituzione delle commissioni di gara, nel rispetto di quanto già previsto dal codice dei contratti pubblici, deve essere garantito l'alternarsi dei componenti quando il criterio per la valutazione delle offerte sia quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa

❖ **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.**

L'art. 51 della Legge n. 190/2012 ha inserito l'art. 54 bis nel corpus del D.lgs. n. 165/2001 rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", recentemente modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, il quale prevede per il dipendente pubblico che abbia segnalato condotte illecite una serie di tutele, rappresentate da: anonimato e divieto di discriminazione.

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Il P.T.P.C.T. di Ateneo ha inserito la tutela del dipendente che segnala illeciti tra le principali misure di prevenzione della corruzione in attuazione della quale l'Ateneo ha adottato uno specifico regolamento concernente la procedura per la gestione delle segnalazioni relative a condotte illegali o irregolari, consultabile al seguente link: <http://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione> ed ha attivato ed ha attivato l'apposito indirizzo di posta elettronica responsabileanticorruzione@unipr.it per la ricezione delle segnalazioni dei dipendenti, monitorata esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il P.T.P.C.T. individua inoltre le seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Iniziative di diffusione conoscitive al fine di specificare l'importanza dell'utilizzo del suddetto canale di segnalazione e le modalità da seguire in relazione alla procedura per effettuare le segnalazioni indicati dal Regolamento	RPCT	
Monitoraggio e attuazione prescrizioni regolamento inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)	RPCT	Non vi sono state segnalazioni
Revisione del regolamento inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower) alle luce delle modifiche normative sopravvenute e dell'adozione delle nuove linee guida in materia da parte dell'A.N.AC	RPCT; Area Personale e organizzazione	Misura da completare Sospesa in attesa dell'approvazione da parte di ANAC delle nuove Linee Guida
Adozione della piattaforma A.N.AC. "Whistleblower" per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti, nel rispetto delle garanzie di riservatezza	RPCT; Area Sistemi Informativi	In fase di attuazione

❖ Formazione del personale

La legge n. 190/2012 individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione.

Il P.T.P.C.T. di Ateneo, in coerenza anche con le indicazioni fornite dal P.N.A. in merito, prevede due diverse, ma integrate, tipologie di formazione:

- una formazione di livello generale rivolta a tutto il personale;
- una formazione di livello specifico, rivolta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai Referenti (Dirigenti, Direttori di Dipartimento e di Centro), agli Organismi di controllo, e ai funzionari addetti alle aree a rischio comuni e obbligatorie identificate dal P.N.A.

Le attività di formazione sono state già avviata negli anni precedenti ed è previsto il loro consolidamento per il futuro tramite la programmazione delle seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Implementazione della formazione a carattere generale rivolta a tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità	RPCT; Referenti; Area Personale e Organizzazione	
Adozione di sistemi di erogazione della formazione in modalità e-learning	RPCT; Referenti; Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi	
Attuazione di formazione specifica inerente le aree a maggior rischio di corruzione e rinnovo percorsi di formazione anche a contenuto specialistico	RPCT; Referenti; Area Personale e Organizzazione	

❖ **Protocolli di Legalità e Patti di integrità negli affidamenti - Misure in materia di contrattualistica pubblica.**

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17 della Legge n. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. Come esplicitato nell'allegato 1 al P.N.A.: *"I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti"*.

La misura è stata attuata con la sottoscrizione da parte dell'Ateneo di due protocolli:

- il *"Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata in appalti, concessioni, forniture, servizi nel settore dei lavori pubblici nella provincia di Parma"* del 11/07/2016, predisposto dalla Prefettura di Parma;
- il *"Protocollo d'intesa tra l'Università di Parma e le organizzazioni sindacali CGIL-CISL-UIL in materia di Appalti"*, sottoscritto in data 28/03/2018, 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. Sulla base dell'intesa l'Università s'impegna ad applicare il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, le disposizioni relative alla verifica dell'anomalia dell'offerta e alla complessiva valutazione della sua congruità, considerando tra i possibili elementi di qualità il possesso del rating di legalità e d'impresa (strumenti di verifica della capacità, tecnica e morale, delle imprese che partecipano alle procedure di gara) e il possesso di certificazioni etiche rilasciate secondo norme internazionali riconosciute.

In relazione alla misura in questione il P.T.P.C.T. ha previsto le seguenti azioni:

AZIONI	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Inserimento nella documentazione di gara per l'affidamento di lavori della clausola inerente il rispetto dei protocolli di legalità sottoscritti dall'Ateneo	Strutture che presiedono le procedure di appalti di lavori	
Monitoraggio sul recepimento dei Protocolli di legalità, all'interno dei Bandi di gara, Lettere invito, Capitolati Speciali d'Appalto e Contratti e sul rispetto delle disposizioni ivi contenute	U.O. Approvvigionamenti Beni e Servizi, U.O. Contrattualistica, Lavori e Servizi tecnici, U.O. Legale e Compliance e U.O. Coordinamento delle attività amministrative Dipartimenti e Centri, che effettueranno il monitoraggio sul recepimento dei Protocolli, all'interno dei Bandi di gara, Lettere invito, Capitolati Speciali d'Appalto e Contratti e sul rispetto delle	

	disposizioni ivi contenute.	
Sottoscrizione del nuovo Protocollo di Legalità che verrà predisposto dalla Prefettura di Parma	Direzione generale; U.O. Approvvigionamenti Beni e Servizi, U.O. Contrattualistica, Lavori e Servizi tecnici, U.O. Legale e compliance e U.O. Coordinamento delle attività amministrative Dipartimenti e Centri.	Previsto dal P.T.P.C.T.

In materia di contrattualistica pubblica il P.T.P.C.T., inoltre, richiama le specifiche misure di prevenzione della corruzione individuate da parte di ciascun referente all'esito del processo analisi e valutazione del rischio, contenute nelle relative schede pubblicate al seguente link: <http://www.unipr.it/node/15866>, alle quali si rinvia, dando altresì particolare evidenza a quelle individuate per gli affidamenti di lavori. In merito si prevedono le seguenti azioni:

AZIONI	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Monitoraggio sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate da parte dei Referenti che gestiscono procedure di approvvigionamento	Direzione generale e relative UO competenti (nello specifico UO Approvvigionamenti Beni e Servizi e UO Contrattualistica Lavori e Servizi Tecnici; Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Centri che effettuano procedure di approvvigionamento; RUP	

❖ Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

L'Università mira a stabilire un dialogo proficuo con studenti e tutti i soggetti diversamente collegati al mondo accademico, e con coloro che usufruiscono dei servizi dell'Ateneo, al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati. Per tali ragioni l'Ateneo ha adottato il "Regolamento d'Ateneo per la gestione dei reclami delle segnalazioni, dei suggerimenti, delle richieste di informazioni e apprezzamenti", strumento utile per individuare e risolvere ostacoli o limitazioni alla fruibilità dei servizi offerti dall'Università. In tale ambito un ruolo strategico è assunto dall'URP e dalle strutture di Ateneo che si interfacciano con i vari utenti, in particolari studenti.

Un'altra importante azione verso la sensibilizzazione della società civile e degli utenti alla tematica della legalità è stata attuata con la firma, nell'ambito della Giornata della Trasparenza, che si è svolta il 6/12/2018, di un protocollo di intesa tra l'Università di Parma e l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.). All'interno del Protocollo d'intesa, frutto di un impegno per la tutela della legalità intesa non in senso formale ma anche

etico e sostanziale, rientra il progetto di Ateneo “Ambasciatori della legalità”, consistente nella formazione di studenti del Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali, che diverranno promotori del valore della legalità nei confronti degli studenti degli Istituti superiori della città.

In relazione alla misura in questione il P.T.P.C.T. ha previsto le seguenti azioni:

AZIONI	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Consolidamento del sistema di gestione dei reclami delle segnalazioni, dei suggerimenti, delle richieste di informazioni e apprezzamenti	UO Comunicazione istituzionale e Cerimoniale	
Formazione di studenti del Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali, che diverranno promotori del valore della legalità nei confronti degli studenti degli Istituti superiori della città	Delegata del rettore per Anticorruzione e la trasparenza	

❖ **Azioni di sensibilizzazione sul rispetto da parte delle società e degli enti di diritto privato partecipati o controllati dall'università.**

La normativa in materia di prevenzione della corruzione, seppur in maniera differente, si applica anche alle società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni. Il quadro sull'applicazione della L. n. 190/12 e del D.Lgs. n. 33/13 rispetto alle società e agli enti controllati, partecipati o privati a cui è affidato lo svolgimento di attività di pubblico interesse, è fornito dalla recente Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 “*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.*”

Le recenti linee oltre a disciplinare l'applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e anticorruzione per le società ed enti prima citati, prevedono obblighi anche in capo alle Amministrazioni che controllano società o enti di diritto privato o che si limitano ad una partecipazione di controllo o che vigilano sulle attività di pubblico interesse affidate. Si tratta di obblighi relativi a:

- trasparenza relativamente al complesso di enti controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, da attuarsi tramite la pubblicazione sul proprio sito istituzionale della lista degli enti cui l'amministrazione partecipa o controlla, “con l'elencazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore delle amministrazioni o delle attività di servizio pubblico affidate”, in attuazione di quanto previsto dalla art. 22 del D.Lgs. 33 del 2013. È inoltre previsto il rinvio al sito delle società o degli enti controllati per le ulteriori informazioni che questi sono direttamente tenuti a pubblicare;
- vigilanza sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza che per legge tali enti sono tenuti ad adottare;
- promozione dell'adozione di misure, in particolare con riferimento alle società partecipate e agli enti di diritto privato.

In relazione a quanto sopra e al fine di esercitare la suddetta attività di promozione, il P.T.P.C.T. ha programmato le seguenti azioni, volta a favorire il rispetto di determinati adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza anche da parte delle società o enti privati ai quali partecipa.

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Richiedere alle società partecipate dall'Università degli Studi di Parma l'adeguamento alle disposizioni contenute nella Determinazione A.N.AC. n. 1134 del 8/11/2017	Area Ricerca, Area Terza missione e relative U.O. competenti.	

Segnalare alle società le sanzioni previste in caso di omissione o incompleta pubblicazione	Area Ricerca, e Area Terza missione e relative U.O. competenti.	Prevista dal P.T.P.C.
Gestire il processo di recepimento dello "Schema-tipo di protocollo di legalità per società e altri enti di diritto privato con partecipazione pubblica non di controllo" da parte di tutte le società ed enti partecipati non di controllo dall'Ateneo	Area Ricerca, e Area Terza missione e relative U.O. competenti.	
Vigilare sul rispetto degli adempimenti previsti in materia di anticorruzione e trasparenza e, in caso di accertato inadempimento, rispetto anche a quanto previsto dal protocollo di legalità di cui sopra, a valutare le azioni da proporre al C.d.A. in termini di eventuali dismissioni di quote associative	Area Ricerca, e Area Terza missione e relative U.O. competenti.	
Monitorare la completezza dei dati pubblicati dalle società partecipate sui siti istituzionali e valutare la necessità di predisporre una pagina web del portale di Ateneo per la pubblicazione dei dati delle società prive di sito istituzionale	Area Ricerca, e Area Terza missione e relative U.O. competenti.	
Comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza l'omissione o l'incompleta pubblicazione dei dati ed eventualmente la necessità di predisporre una pagina web del portale di Ateneo per la pubblicazione dei dati delle società prive di sito istituzionale	Area Ricerca, e Area Terza missione e relative U.O. competenti.	Non si sono verificati i presupposti
Aggiornare tempestivamente la rappresentazione grafica delle società partecipate da pubblicare sul sito di Ateneo nella Sezione "Amministrazione Trasparente"	Area Ricerca, e Area Terza missione e relative U.O. competenti.	

MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL CONTESTO UNIVERSITARIO

Il P.T.P.C.T., nelle procedure riferite agli ambiti sotto indicati, ha recepito gli indirizzi e le misure proposte dall'Autorità nell'approfondimento dedicato alle istituzioni universitarie, di cui al P.N.A 2017, ponendo come obiettivo la realizzazione dell'integrazione dei contenuti in essi previsti nelle procedure interne.

I Referenti competenti per materia hanno effettuato un'analisi sulla situazione in essere nell'Ateneo, ciò al fine di effettuare una ricognizione delle misure già adottate dall'Ateneo e delle misure di cui si rendeva necessaria l'adozione e di favorire i processi virtuosi negli ambiti attenzionati dal P.N.A 2017.

Sulla base della suddetta ricognizione è stata pertanto predisposta la scheda recante la mappatura e la prevenzione del rischio nei processi del contesto universitario, che va ad aggiungersi alle schede di mappatura del rischio delle singole Aree Dirigenziali, dei Dipartimenti e dei Centri, è consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/15866>.

Per maggiore completezza nelle presenti linee guida, dopo aver richiamato le criticità e le misure proposte da A.N.AC. per ciascun ambito esaminato, si riportano, sulla base dell'analisi effettuata dai singoli referenti competenti, le azioni programmate nel P.T.P.C.T.

❖ La Ricerca

Analisi del contesto e misure proposte da A.N.AC.:

Progettazione e finanziamento della ricerca

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC:

- asimmetrie informative circa le opportunità di finanziamento, che finisce per favorire, anche per omissione, determinati ambiti o precisi soggetti rispetto ad altri;
- problematiche sui criteri di distribuzione dei fondi che dovrebbero far riferimento al merito scientifico dei singoli e alla rilevanza dei progetti:

POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC:

- adottare misure che favoriscano la massima circolazione delle informazioni sui bandi e sulle facilities di ateneo nei riguardi di tutti i ricercatori interni interessati o potenzialmente interessati;
- predeterminare le regole attraverso cui tutti i ricercatori abbiano le medesime possibilità di accedere ai bandi e di elaborare e veder valutati i progetti;
- prevedere risorse adeguate finalizzate a rendere possibile per i propri ricercatori la predisposizione di progetti di ricerca che possano validamente concorrere ai finanziamenti, internazionali, europei e nazionali. Ciò per consentire a tutti i ricercatori l'accesso a parità di condizioni;
- concentrare le risorse di ateneo sui progetti di ricerca, realizzando una netta separazione tra questi e le attività di ricerca svolte mediante attribuzione di commesse da parte di soggetti esterni, ai quali dedicare soprattutto gli spin off universitari.

Svolgimento della ricerca

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC: fenomeni di maladministration possono riguardare le modalità di individuazione del coordinatore della ricerca, dei componenti del gruppo e le modalità di gestione dei rapporti interni al gruppo di ricerca, nonché i modi di utilizzazione dei risultati della ricerca. Comportamenti distorti in tali attività possono essere causa di conflitti di interesse.

POSSILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC: prevedere le relative fattispecie in apposita sezione dei codici etici/di comportamento degli atenei.

Esiti e diffusione dei risultati

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC: rischi connessi all'effettivo svolgimento della ricerca e ai risultati conseguiti (es. il finanziamento erogato non abbia dato luogo alla realizzazione dell'esperimento, quanto meno sul piano procedurale e documentale).

POSSILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC:

- implementazione dei sistemi di valutazione ex post, quali: l'implementazione del sistema Open Access per tutti i risultati prodotti in esito a ricerche finanziate con risorse pubbliche, già obbligatorio in Europa, unitamente alla creazione di un sito del progetto che resta come documentazione di quanto fatto;
- verifica, da parte del committente, dell'effettivo svolgimento della ricerca entro i tempi previsti quale condizione necessaria per la presentazione delle domande relative a futuri progetti e finanziamenti.

Valutazione della qualità della ricerca

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC: giudizi poco obiettivi o inquinati da conflitto di interessi, determinati dal fatto che, coloro che hanno svolto rilevanti incarichi presso autorità, enti, ministeri, ecc., che operano nel campo dell'università e della ricerca, possano poi, senza soluzione di continuità, essere chiamati ad esperire incarichi presso soggetti pubblici (università e altri enti operanti nel campo della

formazione e della ricerca) che fino a qualche giorno prima erano oggetto delle loro decisioni (una sorta di pantouflage interno)

POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC:

- Prevedere adeguati periodi di raffreddamento negli statuti;
- Introdurre ipotesi più stringenti di incompatibilità e di divieto di cumulo di ruoli ed incarichi tra funzioni svolte presso il MIUR, l'ANVUR, il CUN e altri organi operanti in sede centrale in tema di università e ricerca e quelle adempiute in seno al proprio ateneo ovvero tra più incarichi cumulati all'interno dell'ateneo o presso atenei diversi dal proprio.

In relazione a quanto sopra nel P.T.P.C.T. sono state programmate le seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Consolidamento delle misure di trasparenza, già adottate dall'Ateneo.	Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti, Referenti/Responsabili per la ricerca (PTA) e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;	
Pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni relative alla predisposizione dei progetti di ricerca e dei criteri di distribuzione dei fondi	Area Ricerca e Area Terza missione; Commissione per la Ricerca d'Ateneo; Comitati Scientifici d'Area e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica.	
Realizzazione di azioni divulgative per la diffusione della produzione scientifica del personale docente	Area Ricerca e Area Terza missione; Consiglio di Dipartimento e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica	
Realizzazione di un sito web di progetto con pubblicazione del link nel sito web di Ateneo e contestuale utilizzo di piattaforme Open Access per i progetti a finanziamento pubblico internazionale	Area Ricerca e Area Terza missione; Consiglio di Dipartimento e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica	Da completare
Considerazione in merito all'aumento del numero dei valutatori di Ateneo altamente professionalizzati all'interno di banche dati nazionali e internazionali	Area Ricerca e Area Terza missione; Commissione per la Ricerca d'Ateneo; Comitati Scientifici d'Area e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica.	Da completare

❖ **L'organizzazione della didattica**

Analisi del contesto e misure proposte da A.N.AC.:

Processo di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC: possibili influenze improprie esercitabili nei processi di accreditamento dei corsi di studio e delle sedi

POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC: assicurare un'attenta verifica sull'esistenza di situazioni di conflitto di interesse dei componenti delle Commissioni di Esperti di Valutazione (CEV), e, laddove venisse riscontrata, richiedere all'Agenzia la sostituzione del componente interessato.

Svolgimento della didattica

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC: condotte distorsive dei docenti, idonee a incidere negativamente sulla qualità dell'offerta formativa e sull'apprendimento degli studenti.

POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC: ampliare il contenuto dei codici etici con apposite previsioni sui doveri dei docenti

In relazione a quanto sopra nel P.T.P.C.T. state programmate le seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Verifiche sulle nomine delle Commissioni di Esperti di Valutazione (CEV) al fine di evitare l'esistenza di possibili situazioni di conflitto di interesse, e conseguente richiesta all'ANVUR di sostituzione del componente interessato qualora sia accertata la presenza di una situazione di conflitto di interesse	Dipartimenti, Area Didattica e Servizi agli studenti	
Nelle more dell'adozione delle linee guida di settore A.N.AC./MIUR, nonché delle linee guida, di carattere generale, in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, l'Ateneo proseguirà nel 2021 alla diffusione di circolari informative rivolte alla comunità accademica per ribadire il rispetto di regole comportamentali;	Area Personale e organizzazione e Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti e relative U.O. competenti.	

❖ Il reclutamento del personale docente

Analisi del contesto e misure proposte da A.N.AC.:

Procedure di reclutamento

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC: i principali fattori di rischio corruttivo hanno riguardato, in particolare, le procedure espletate in virtù dell'art. 24, co. 6, della l. 240/2010, e sono stati individuati nella scelta di forme di reclutamento volte a favorire gli interni, a compromissione dell'imparzialità del sistema e a discapito di soggetti meritevoli di altre università italiane o straniere

POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC:

- stabilire il carattere di eccezionalità della chiamata diretta e previsione, qualvolta l'Ateneo vi faccia ricorso, di una motivazione rafforzata;
- assicurare, qualora vi siano una pluralità di candidati in possesso dei requisiti richiesti dalla legge per accedere alla procedura di chiamata, adeguate procedure valutative di tipo comparativo degli studiosi;
- definire modalità di presentazione delle candidature;
- prevedere l'istituzione di apposite commissioni giudicatrici

Programmazione fabbisogno di personale docente

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC: programmazione non adeguata rispetto all'effettivo fabbisogno di personale

POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC:

- garantire il concorso di tutte le componenti dell'università alla definizione degli atti di programmazione, fermi restando i vincoli normativi al riguardo;
- essere orientati da criteri oggettivi e comuni a tutte le università che tengano conto, ad esempio, del numero di professori già presenti nei dipartimenti;
- unire le esigenze di natura didattica e di ricerca del dipartimento con quelle di merito dei possibili singoli candidati all'upgrade;
- adottare un sistema più aperto alle procedure di reclutamento dall'esterno;
- rendere trasparenti i processi decisionali e le motivazioni delle scelte effettuate, anche facendo conoscere le ragioni della mancata attivazione di alcuni insegnamenti;
- assicurare la massima conoscibilità di tutti gli atti di programmazione

Svolgimento delle procedure di reclutamento

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC:

- possibile esistenza di conflitti di interesse fra chi partecipa alle procedure selettive e il personale, a diverso titolo, nell'Ateneo, potenzialmente alla base di situazioni di nepotismo e di assenza di imparzialità delle decisioni di assunzione – nelle commissioni di concorso
- Scarsa trasparenza dei criteri e delle procedure di valutazione

POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC: Per garantire l'imparzialità e la trasparenza nelle procedure di valutazione viene raccomandato alle università di intervenire con la propria regolamentazione interna prevedendo che:

- per l'individuazione dei componenti, si ricorra alla modalità del sorteggio rispetto a liste di soggetti in possesso dei medesimi requisiti previsti per la partecipazione alle commissioni dell'abilitazione scientifica nazionale. Detta modalità può, eventualmente, essere temperata nei settori di ridotta consistenza numerica;
- i componenti appartengano al medesimo settore concorsuale messo a concorso;
- ove possibile, sia rispettato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici;
- venga garantita la massima trasparenza delle procedure prevedendo che le commissioni per il reclutamento dei ricercatori e dei professori associati siano composte di almeno tre membri in maggioranza esterni e, per il reclutamento dei professori ordinari, di almeno cinque membri di cui uno solo interno;
- l'incarico di commissario in un concorso locale sia limitato a due procedure all'anno, eventualmente estendibile a un numero massimo di tre per i settori di ridotta consistenza numerica;
- nelle dichiarazioni rese dai commissari sia esplicitata la tipologia di eventuali rapporti a qualsiasi titolo intercorsi o in essere fra i componenti della commissione e i candidati, affinché gli atenei possano essere agevolati nelle operazioni di verifica delle autodichiarazioni rilasciate;
- siano indicate procedure per verificare che i commissari nominati non incorrano nelle cause di astensione dalla valutazione previste dalla normativa, come interpretate dalla giurisprudenza e tenuto conto delle specificità dei diversi settori scientifici;
- i regolamenti degli atenei prevedano che i candidati abbiano conoscenza dei criteri di valutazione stabiliti dalla commissione;
- la verbalizzazione delle attività di valutazione, nonché i giudizi espressi sui candidati, diano conto dell'iter logico che ha condotto alla valutazione conclusiva delle candidature;
- in particolare, con riguardo alla procedura di cui all'art. 18 della l. n. 240/2010, poiché la giurisprudenza ha qualificato tale procedimento quale vero e proprio concorso pubblico, è auspicabile che gli atenei concordino principi e regole procedurali comuni, che possano attenuare le distanze tra i regolamenti

delle singole università, in particolare per ciò che riguarda i criteri che le commissioni devono seguire (ad esempio, che la commissione debba compiere una vera e propria valutazione comparativa);
 - per alcune procedure di reclutamento, ove compatibile con la normativa, la previsione di una valutazione di carattere oggettivo, ad esempio, la presenza di almeno una prova scritta con garanzia di anonimato.

In relazione a quanto sopra nel P.T.P.C.T. sono state programmate le seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Consolidamento del rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC., recepite dalla regolamentazione interna, in relazione alle procedure di reclutamento del personale docente	Area Personale e Organizzazione e relative UO competenti	
Consolidamento dei criteri per la programmazione del fabbisogno del personale docente, come recepiti negli atti di regolamentazione interna	Area Personale e Organizzazione e relative UO competenti	

❖ **Presidi per l'imparzialità dei docenti e del personale universitario**

Analisi del contesto e misure proposte da A.N.AC.:

<p>Codici etici e codici di comportamento <u>POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC:</u> la stratificazione legislativa che interessa il comparto dell'università, accentuata dalle peculiarità che derivano dalla pluralità degli statuti autonomi delle università, può favorire l'affermarsi di spazi di fuga dalla prevenzione della corruzione Problema di coordinamento tra codice etico e codice di comportamento. <u>POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC:</u> adozione di un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento</p> <p>Applicazione delle cause di incompatibilità nei singoli atenei <u>POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC:</u> conflitto di interessi e situazioni di incompatibilità, con particolare riferimento al personale docente rispetto allo svolgimento delle attività collaterali (consulenza, esercizio professionale, attività redazionali e, in ogni caso extra-istituzionali), la cui disciplina è caratterizzata da una evidente incertezza interpretativa e da un alto livello di difformità applicativa <u>POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC:</u> - invito-al MIUR all'adozione di un atto di indirizzo per rendere omogenee e univoche le fattispecie astratte al fine di uniformare l'applicazione della disciplina vigente, dichiarandosi disponibile a dare il proprio contributo alla definizione di questa rilevante misura preventiva. - invito agli atenei alla revisione e adeguamento della propria regolamentazione interna in materia di autorizzazione allo svolgimento di attività extra - istituzionali disciplinando procedimenti e i limiti dei regimi autorizzatori.</p> <p>Procedimenti disciplinari <u>POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC:</u> - questioni attinenti all'imparzialità e alla terzietà del collegio di disciplina, organo al quale è attualmente attribuita la competenza a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari e ad esprimere un parere conclusivo in merito. - lacunosità della legge sulla titolarità del potere disciplinare nei casi di violazione del codice medesimo da parte del Rettore <u>POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC:</u></p>

Invita, in primis, il legislatore ad intervenire prevedendo una modalità elettiva per la costituzione di almeno una parte del Collegio di disciplina, con elettorato attivo attribuito, secondo il principio della rappresentanza tra pari, rispettivamente ai professori ordinari, associati e ricercatori di ruolo in servizio presso l'università, e la presenza anche di membri esterni al fine di assicurare il massimo grado di imparzialità e terzietà dell'istruttoria.

Con riguardo al procedimento disciplinare, e alla questione della titolarità del potere disciplinare nei casi di violazione del codice medesimo da parte del Rettore, a proposito della quale la legge 240/2010 appare lacunosa, raccomanda alle università di prevedere nei propri statuti che la titolarità del potere disciplinare sia attribuita al Decano, ferma restando l'auspicata composizione prevalentemente esterna del collegio di disciplina, o in alternativa, sia attribuito al Ministro la titolarità del potere in questione.

In relazione a quanto sopra nel P.T.P.C.T. sono state programmate le seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
<p>Consolidamento del rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC. per l'ambito dello svolgimento di incarichi esterni non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio da parte del personale docente", così come recepite nella regolamentazione interna di Ateneo;</p>	<p>Area Personale e Organizzazione; Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti.</p>	

❖ **Gli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università**

Analisi del contesto e misure proposte da A.N.AC.:

Gli enti di diritto privato costituiti per lo svolgimento di attività istituzionali o per l'erogazione di beni e servizi a favore degli atenei

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA ANAC:

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

POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA ANAC:

- riscontro effettivo dei criteri adottati in sede di valutazione nella motivazione analitica resa dall'università ai sensi dell'art. 5, co. 1 del d.lgs. 175/2016;
- pubblicazione della motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisire quote di partecipazioni, anche indirette;
- attenta motivazione nella costituzione di società in house per l'affidamento diretto di attività di fornitura di beni e servizi all'università;

- regolazione dell'utilizzazione di personale dell'Ateneo presso tali enti, nella forma di specifiche incompatibilità ovvero di regole sull'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni, tenendo conto non solo della garanzia della prestazione di lavoro a favore dell'ateneo, ma anche della necessità di evitare conflitti di interesse, sia pure potenziali;
- adeguate misure di trasparenza al fine di consentire un controllo diffuso, specie nella comunità dell'ateneo, sull'effettivo e corretto funzionamento degli enti partecipati e sulla loro necessità (in alternativa allo loro possibile riconduzione agli ordinari organi universitari);
- preventiva approvazione da parte dell'ateneo dei regolamenti degli enti partecipati sul reclutamento del personale e sul conferimento degli incarichi e obbligo di sottoposizione al parere dell'organo di vertice degli atenei di ogni delibera relativa al reclutamento del personale o al conferimento di incarichi;
- obbligo di pubblicazione dei regolamenti sul personale e sugli incarichi nonché dei dati relativi alle assunzioni;
- verifiche da parte dell'Università sull'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza da parte degli enti privati ai sensi del d.lgs. 33/2013 e della l. 190/2012.

Spin off

POTENZIALI RISCHI INDIVIDUATI DA A.N.AC.:

- ruolo improprio dei professori universitari nella gestione degli spin-off e possibili conflitti di interesse finalizzati al conseguimento di vantaggi patrimoniali;
- conflitti di interesse tra svolgimento delle ordinarie attività dell'ateneo (attività di indirizzo e programmazione, attività di concreto svolgimento della ricerca e della didattica) e le attività svolte negli spin-off, quali, ad esempio, pressioni volte a modificare l'ordinaria ripartizione delle risorse tra strutture dell'ateneo, al fine di garantire gli interessi di coloro che operano negli spin-off;
- assenza di controlli sull'operato del professore all'interno degli spin-off;
- percezione da parte del docente di retribuzioni indebite.

POSSIBILI MISURE RACCOMANDATE DA A.N.AC.:

- individuazione di cause di incompatibilità ulteriori rispetto a quelle fissate nel D.M. n. 168 del 2011, avendo riguardo, oltre allo svolgimento delle attività didattiche, ai conflitti di interesse;
- nei casi in cui l'incompatibilità non sia stabilita, porre attenzione al dovere di dichiarazione e di astensione da parte del professore o ricercatore che si trovi in situazioni di conflitto di interesse;
- previsione all'interno dei regolamenti universitari della pubblicazione delle informazioni relative al ruolo svolto dai professori e dai ricercatori universitari negli spin-off;
- effettivo rispetto da parte delle università della normativa che prevede gli obblighi di pubblicazione disciplinati dall'art. 22, co. 2 del d.lgs. 33/2013, che, seppur in misura differente, nel quadro nazionale, risulta essere disattesa da numerosi atenei;
- pubblicazione sul portale istituzionale degli atenei dei dati indicati al sopracitato art. 5 del D.M. 168/2011;
- individuazione, da parte delle università all'interno dei propri regolamenti, della figura cui i professori e ricercatori operanti negli spin-off debbano riferire periodicamente in merito allo svolgimento di attività non comprese tra quelle istituzionali. Sarebbe auspicabile che tale soggetto possa essere identificato nel titolare del potere di attivazione del procedimento disciplinare nelle ipotesi in cui si ravvisino gli estremi di una violazione delle disposizioni del regolamento di ateneo.

In relazione a quanto sopra nel P.T.P.C.T. sono state programmate le seguenti azioni:

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura
--------	---

<p>Individuare nuovi obblighi, anche eventualmente attraverso specifiche previsioni regolamentari, in merito alle società partecipate dell'Ateneo, quali, in conformità agli indirizzi forniti da ANAC: la pubblicazione degli atti da cui si evince la motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisire quote di partecipazioni, anche indirette; la pubblicazione delle informazioni relative al ruolo svolto dai professori e dai ricercatori universitari negli spin-off; predisposizione di adeguate misure di trasparenza tra cui la pubblicazione sul portale istituzionale degli atenei dei dati indicati al sopracitato art. 5, co. 2 del D.M. 168/2011; la dichiarazione da parte dei docenti partecipanti dell'assenza di situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi, da rendersi ai sensi del D.P.R. 445/2000</p>	<p>Area Ricerca , Area Terza missione e relative U.O. competenti</p>	<p>In parte attuato mediante l'adozione del nuovo regolamento in materia di spin - off e star - up</p>
<p>Consolidamento del rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC. per l'ambito inerenti gli Enti partecipati, le attività esternalizzate e gli spin off, così come recepite nella regolamentazione interna di Ateneo</p>	<p>Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti</p>	
<p>Monitoraggio sul rispetto degli obblighi contenuti nel testo del nuovo Regolamento di Ateneo in materia di Spin-off e Start-up</p>	<p>Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti</p>	
<p>Adozione di una regolamentazione interna per tutte le altre tipologie di enti, ovvero altre società di capitale, consorzi, fondazioni e associazioni</p>	<p>Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti</p>	<p>Previsto dal P.T.P.C.T.</p>

Relazione annuale sugli adempimenti al RPCT

Entro il termine del 31 ottobre di ciascun anno, in relazione al nuovo assetto organizzativo di cui al vigente funzionigramma di Ateneo, Rettorato, Direzione Generale, Dirigenti, Direttori di Dipartimento e Direttori dei Centri, in riferimento alle rispettive strutture organizzative, dovranno predisporre e trasmettere al RPCT, un circostanziato rapporto informativo che dia conto in relazione alle rispettive strutture organizzative:

- del rispetto degli adempimenti previsti in materia e sopra esposti nel presente Piano e nel Codice di Comportamento, nonché delle iniziative poste all'uopo in essere, anche al di fuori delle misure indicate e delle attività di monitoraggio espletate;
- delle criticità riscontrate;
- degli aspetti di miglioramento ed implementazione, proponendo anche ulteriori misure di prevenzione.



MISURE DI TRASPARENZA

La trasparenza amministrativa costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è assicurata, in primis, mediante la pubblicazione obbligatoria, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", collocata nella "home page" del sito informatico di Ateneo, di determinati dati, informazioni e documenti specificatamente individuati dal D. Lgs. 33/2013.

La mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione è oggi contenuta nell'allegato 1 alle Linee guida A.N.AC., adottate il 28/12/2016 con delibera n. 1310: alla stessa occorre far riferimento per l'individuazione di tali obblighi.

Al fine di garantire il corretto flusso procedimentale che porta all'adempimento degli obblighi di pubblicazione, il R.P.C.T., coadiuvato dalla UO Anticorruzione e Trasparenza e in raccordo con il "Team Anticorruzione e Trasparenza", anche a seguito del processo di riorganizzazione che ha interessato l'Ateneo, ha proceduto ad effettuare una verifica sulle indicazioni dei soggetti responsabili delle varie fasi, provvedendo ai necessari aggiornamenti e/o integrazioni. Conseguentemente, in ottemperanza a quanto richiesto da A.N.AC., è stata allegata al P.T.P.C.T. di Ateneo un'apposita tabella, pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" al seguente link <http://www.unipr.it/node/18397>, che evidenzia, per ciascun specifico obbligo di pubblicazione:

- i singoli responsabili del processo di individuazione del dato, documento, informazione da pubblicare/rimuovere alla scadenza dei termini di legge, rappresentati dalle singole aree dirigenziali/strutture amministrative di riferimento, attraverso le rispettive unità organizzative;
- i singoli responsabili che attendono al materiale caricamento/rimozione alla scadenza dei termini di legge dei dati sul portale, rappresentati dagli R.P.P. (Responsabili del procedimento di pubblicazione) nominati con apposito decreto rettorale.

Costante è l'attività di monitoraggio compiuta dal R.P.C.T., come sopra coadiuvata, in ordine al rispetto, da parte da parte di tutte le strutture coinvolte, degli obblighi di pubblicazioni.

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Pubblicazione e costante aggiornamento dati/informazioni/documenti di cui al D. Lgs. 33/2013, secondo la mappa ricognitiva contenuta nella Delibera Anac n. 1310/2016	Come espressamente individuati nella tabella pubblicata al seguente link http://www.unipr.it/node/18397	

La trasparenza viene completata e rafforzata assicurando l'esercizio del diritto di accesso civico "semplice" e "generalizzato", introdotti dai recenti interventi legislativi.

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Assicurazione esercizio diritto di accesso civico "semplice"	R.T.P.C. coadiuvato dalla U.O. Anticorruzione e trasparenza – Servizio Trasparenza	

Assicurazione esercizio diritto di accesso civico "generalizzato"	Singoli Uffici detentori dei dati/informazioni/documenti richiesti, coadiuvanti dalla U.O. Anticorruzione e trasparenza – Servizio Trasparenza	
Tenuta del Registro delle istanze di accesso civico pervenuti all'Ateneo, pubblicato al seguente link http://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico	U.O. Anticorruzione e trasparenza – Servizio Trasparenza	

L'Ateneo, al fine di promuovere l'importanza della cultura della legalità ad ogni livello, ha ritenuto di inserire nel Piano strategico di Ateneo 2019/2021 il seguente obiettivo: **"Diffusione alla cultura della legalità e della trasparenza"** che, **per l'anno 2020**, è stato declinato nei seguenti obiettivi operativi, (anch'essi già presenti nel piano Strategico di Ateneo):

Azioni	Strutture/Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura	
Sensibilizzazione sulle tematiche legate all'anticorruzione e alla legalità, attraverso l'organizzazione di corsi di formazione per tutto il personale tecnico amministrativo e docente	R.P.T.C. coadiuvato dalla U.O. Anticorruzione e trasparenza – Servizio Trasparenza	
Consolidamento delle misure dettate dal D. Lgs. 33/2013 avuto riguardo agli obblighi di pubblicazione on line e al diritto di accesso civico "semplice e generalizzato"	Singoli Uffici detentori dei dati/informazioni/documenti richiesti, coadiuvanti dal R.P.T.C. e dalla U.O. Anticorruzione e trasparenza – Servizio Trasparenza	

Per un approfondimento si rinvia al testo del P.T.P.C.T. e ai relativi allegati pubblicati nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente <https://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>