

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2023

- Legge n. 190/2012 – P.N.A. -

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.01.2021

SEZIONE I	2
1. LA STRATEGIA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NEL P.N.A. E NEL P.T.P.C.T. QUADRO NOMATIVO DI RIFERIMENTO	2
2. I SOGGETTI E I RUOLI DELLA STRATEGIA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NELL'ATENEO.	3
SEZIONE II	9
3. LA GESTIONE DEL RISCHIO.....	9
3.1 Analisi del contesto (esterno ed interno) - Il contesto di riferimento esterno e l'organizzazione dell'Ateneo.	10
3.2 Analisi del contesto (esterno ed interno): Mappatura dei processi delle aree di rischio	12
3.3 Valutazione del rischio - Identificazione e analisi degli eventi rischiosi.....	13
3.4 Trattamento del rischio - La programmazione delle misure di prevenzione della corruzione	14
3.5 Nuova metodologia per la gestione dei rischi corruttivi	15
4. LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ADOTTATE DALL'ATENEO - MONITORAGGIO 2020 E ADEMPIMENTI 2021.....	17
5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL CONTESTO UNIVERSITARIO: LA RICERCA, L'ORGANIZZAZIONE DELLA DIDATTICA, IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE, PRESIDI PER L'IMPARZIALITÀ DEI DOCENTI E DEL PERSONALE UNIVERSITARIO ED ENTI PARTECIPATI E ATTIVITÀ ESTERNALIZZATE DALLE UNIVERSITÀ – P.N.A. 2017.....	34
SEZIONE III	41
1. LA TRASPARENZA COME MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	41
2. LA STRATEGIA DELLA TRASPARENZA NELL'ATENEO DI PARMA, NEL RISPETTO DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	43
3. MONITORAGGIO DEGLI ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA.....	48
4. INIZIATIVE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA.....	48
OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA- COLLEGAMENTO CON IL PIANO INTEGRATO PER LA GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	49

SEZIONE I

1. LA STRATEGIA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NEL P.N.A. E NEL P.T.P.C.T.

QUADRO NOMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza - triennio 2021/2023 è adottato in attuazione dell'art. 1, comma 8, della legge 190 del 2012, nonché sulla base degli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) 2019, e nei precedenti P.N.A. per le parti ancora in vigore e persegue la funzione di attuare il complesso processo della *"gestione del rischio"* della corruzione, attraverso la valutazione del diverso grado di esposizione allo stesso dei processi dell'Amministrazione e l'individuazione degli opportuni interventi. Lo stesso si allinea alle strategie e ai processi già avviati e posti in essere negli anni precedenti e ne costituisce una implementazione, volta a recepire le nuove indicazioni, di cui al P.N.A. 2019.

Nello specifico, il P.N.A. 2019, adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) con la delibera n.1064 del 13 novembre 2019, al fine di semplificare il quadro regolatorio della materia, ha riesaminato e consolidato, in un unico atto di indirizzo, tutte le indicazioni contenute nella parti generali dei precedenti P.N.A. e dei relativi aggiornamenti ad oggi adottati, integrandole altresì con gli orientamenti e con il rinvio al contenuto delle varie delibere che la stessa Autorità ha emanato nel tempo sui vari istituti della materia.

Lo stesso è corredato dai seguenti tre allegati:

- Allegato n. 1 *"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"*, il quale aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni contenute nel P.N.A. 2013 e nell'Aggiornamento P.N.A. 2015 e diventa l'unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del P.T.P.C.T. per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo;
- Allegato n. 2 *"Rotazione del personale"*, con il quale vengono emanate anche le linee guida sulla rotazione ordinaria, che si aggiungono a quelle sulla rotazione straordinaria;
- Allegato n. 3 *"Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del R.P.C.T."*, contenente una ricognizione sulla normativa che disciplina il ruolo e le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.).

Dei precedenti P.N.A. adottati dal 2015 al 2018, rimangono in vigore le parti speciali recanti gli approfondimenti per tipologia di amministrazione o per materia e, pertanto, per le Università si deve fare riferimento al P.N.A. 2017, adottato con delibera A.N.AC. n.1208 del 22 novembre 2017, recante lo specifico approfondimento per le Istituzioni Universitarie, nel quale vengono proposte misure rivolte al MIUR (oggi MUR), all'ANVUR e ai singoli Atenei.

Sulla base di quanto sopra, l'Università degli Studi di Parma, di seguito denominata Università o Ateneo, attraverso il presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), definisce la propria *"strategia della prevenzione della corruzione"*, nell'ambito delle norme che costituiscono il quadro normativo in materia, quali:

- L. 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;

- D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni presso gli enti privati in controllo pubblico”;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni”;
- D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

2. I SOGGETTI E I RUOLI DELLA STRATEGIA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NELL’ATENEEO.

Nella formulazione del Piano triennale, l’Ateneo fa propria l’accezione più ampia del concetto di “*prevenzione della corruzione*”, identificata come l’adozione di un sistema di misure finalizzato a prevenire condotte, situazioni, condizioni organizzative ed individuali – riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi, configuranti le ipotesi di reato contro la pubblica amministrazione, previste dal capo I del titolo II del libro II secondo del Codice Penale.

Si conferma la volontà di sviluppare “*forme sinergiche di collaborazione con le altre Amministrazioni presenti sul territorio, coinvolte anch’esse nell’applicazione della Legge n. 190/2012*” e in particolare, con l’Azienda Ospedaliero-Universitaria, al fine di individuare aree comuni di intervento, relativamente all’attività assistenziale prestata da personale universitario in convenzione. In ogni caso, tale personale, sia con rapporto di lavoro c.d. “*contrattualizzato*”, che in regime di diritto pubblico (personale docente), resta sottoposto alla competenza dell’Ateneo, in riferimento alle eventuali contestazioni di addebiti di rilevanza disciplinare, per fatti riconducibili all’esercizio della prestazione lavorativa.

Un’importante forma di collaborazione è stata già avviata a livello regionale grazie al progetto promosso dalla Regione Emilia Romagna per la costituzione della “Rete per l’integrità e la trasparenza”, prevista dall’articolo 15 della legge regionale 28 ottobre 2016, n. 18 (Testo unico per la promozione della legalità).

La Rete istituita dalla citata legge regionale, quale sede volontaria di confronto a cui possono partecipare i responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza del territorio regionale e di tutti gli altri enti non appartenenti al Sistema delle amministrazioni regionali di cui all’articolo 1, comma 3 bis, lettera d) della legge regionale n. 43 del 2001, si propone di:

- a) condividere esperienze e attività di prevenzione messe in campo con i rispettivi piani triennali di prevenzione della corruzione e programmi triennali per la trasparenza e l’integrità;
- b) organizzare attività comuni di formazione, con particolare attenzione ai settori a rischio di corruzione;
- c) confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini.”

Il progetto per la costituzione della precitata “Rete per l’integrità e la Trasparenza”, è stato approvato con delibera della Giunta regionale del 17 novembre 2017; l’Ateneo, rappresentato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha formalizzato la propria adesione alla Rete in data 13/12/2017.

In conformità a quanto previsto nel P.N.A. 2019, prima dell’approvazione definitiva, il P.T.P.C.T. di Ateneo è sottoposto ad ampio processo di esame e condivisione che coinvolge l’intera amministrazione. Si indicano di seguito le principali fasi del processo di adozione:

- elaborazione della proposta di Piano da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base dei risultati del monitoraggio espletato dai Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza e degli aggiornamenti intervenuti nella mappatura del rischio corruzione in seguito all’attività di revisione annuale;
- invio della proposta di bozza di Piano ai Referenti ai fini della raccolta delle loro osservazioni sui contenuti del documento e, in ragione del ruolo decisionale e gestionale che compete agli stessi per i processi della struttura diretta, in particolare sull’indicazione e la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione in riferimento al processo delle rispettive Aree/Strutture;
- consultazione pubblica rivolta sia agli stakeholder interni (Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo, Comitato Unico di Garanzia, Rappresentanze Sindacali del PTA, Consiglio degli Studenti), sia a tutti gli stakeholder esterni, tramite pubblicazione della proposta di aggiornamento sul sito web istituzionale;
- esame e validazione della proposta da parte della Commissione pianificazione, performance e qualità, costituita con D.R. Rep. DRD n. 249 del 2018, e successivamente integrata con i Rep. DRD n.483/2019 e 2357/2019, che ha compiti di raccordo, condivisione, valutazione e proposte circa le attività dell’Ateneo in tema di performance, trasparenza ed anticorruzione. Della Commissione fanno parte il Rettore o suo delegato, i Pro Rettori, il Direttore Generale o suo delegato, la Coordinatrice del Nucleo di valutazione e del Presidio di qualità, la Presidente del Comitato Unico di Garanzia, tutti i Dirigenti dell’Ateneo, due Direttori di Dipartimento individuati in seno al Senato Accademico e la Responsabile dell’Unità Organizzativa Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance.

La proposta di Piano, nello schema definitivo licenziato a seguito della procedura di adozione sopraindicata, è approvato dal Consiglio di Amministrazione, quindi diffuso a tutto il personale attraverso liste di posta elettronica e pubblicato nella pagina web istituzionale nell’ambito delle *news* di Ateneo, nonché in modo permanente ed autonomo nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale.

Sul punto si fa presente che A.N.AC. ha ribadito l’importanza che i P.T.P.C.T., pur se strettamente coordinati con il piano della performance e con gli altri strumenti di programmazione dell’amministrazione, mantengano rispetto agli stessi la propria autonomia.

In linea con quanto stabilito dalla Legge n. 190/2012 e dal P.N.A. 2019, il Piano di Ateneo conferma l’importanza che l’attività del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) sia supportata e integrata dall’attività di numerose altre figure, i cui compiti e funzioni saranno indicate più dettagliatamente nel proseguo, tra cui nello specifico Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Direttori dei Centri e della Scuola, individuati quali Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La prevenzione della corruzione all'interno dell'Ateneo è, infatti, frutto di un lavoro sinergico che coinvolge, a più livelli, tutti i soggetti operanti all'interno dell'Amministrazione, ai quali è richiesta una collaborazione attiva.

Di seguito si indicano i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ateneo, con i relativi compiti e funzioni.

Organi di indirizzo politico amministrativo: il Rettore, nell'esercizio delle proprie prerogative, designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, e ne propone la nomina al Consiglio di Amministrazione al quale spetta anche all'adozione del P.T.P.C.T. e dei relativi aggiornamenti (su proposta del Responsabile stesso), in quanto individuato quale organo di indirizzo nelle Università dell'Aggiornamento al P.N.A. 2017. Il Rettore adotta altresì gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione. Il Rettore, da Statuto, nomina il Pro Rettore Vicario, può nominare Pro Rettori con deleghe specifiche e può avvalersi di delegati.

Organo collegiale di indirizzo politico è il Senato Accademico. Il P.N.A. 2019 rinnova la raccomandazione rivolta agli organi di indirizzo politico di prestare particolare attenzione all'individuazione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione. Inoltre l'art.10, co. 3, del D. Lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del D. Lgs. 97/2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi individuali. Infine, come previsto all'art. 41 del D. Lgs. 97/2016, in modifica della L. 190/2012, spetta altresì agli organi di indirizzo politico la decisione in ordine all'introduzione di eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al R.P.C.T. funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - R.P.C.T.:

- elabora la proposta di Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- verifica, con una costante e periodica attività di monitoraggio l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità agli scopi perseguiti e ne propone la modifica quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- verifica, secondo le modalità definite nel piano e comunque d'intesa con il Dirigente competente e il Direttore Generale, l'applicazione dei criteri di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione, tenuta presente la salvaguardia della continuità della gestione amministrativa;
- definisce le procedure per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- individua, d'intesa con i Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura, il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, nonché sui temi della trasparenza;
- redige e cura la pubblicazione sul sito web istituzionale, entro il termine previsto per legge, della relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, sulla base delle relazioni richieste ai Referenti, e ne cura la trasmissione al Rettore, al Direttore Generale e al Nucleo di Valutazione;



- comunica agli uffici competenti per l'adozione delle misure disciplinari, dopo l'avvenuta segnalazione ai diretti interessati, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure previste per la prevenzione della corruzione e in generale sottopone agli Organi di Ateneo e all'OIV ogni disfunzione inerente l'applicazione delle stesse.

Nell'ambito della propria attività, il Responsabile riferisce al Direttore Generale e al Rettore; può accedere a qualunque documento dell'Ateneo compatibilmente con il segreto d'ufficio e, al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, può richiedere, anche per iscritto, ai Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura, in relazione a situazioni che possono costituire anche solo potenzialmente corruzione e illegalità, di cui sia venuto a conoscenza, di fornire, parimenti per iscritto, ogni utile riferimento; per l'effettuazione delle verifiche che si rendano opportune e/o necessarie nell'ambito dell'attività di monitoraggio, si avvale del supporto dei Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura.

Il Responsabile nell'espletamento di tutte le attività di sua competenza è supportato dalla U.O. Anticorruzione e Trasparenza.

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, il Responsabile riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva notizia al Dirigente/Direttore/Responsabile di struttura cui il dipendente afferisce o al Rettore per ciò che attiene al personale docente, affinché possa essere eventualmente avviata, con tempestività, l'azione disciplinare.

I compiti attribuiti al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio, al Responsabile devono essere assegnate risorse strumentali, finanziarie e appropriate, nonché qualificate risorse umane, destinate di specifica formazione.

Direttore Generale: è organo dell'Ateneo che, nell'esercizio delle proprie prerogative e competenze previste per legge e da Statuto, assicura il coordinamento con il Piano integrato per la gestione del ciclo della performance e concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e controllarne il rispetto da parte dei dipendenti. Vigila sull'attuazione del Piano e interviene in caso di impedimento o inerzia del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza: sono individuati nei **Dirigenti, Direttori di Dipartimento/Centro e Presidente della Scuola di Studi Superiori in Alimenti e Nutrizione (School of advanced studies on food and nutrition)**. In conformità a quanto previsto dal P.N.A., nell'ambito delle attività di rispettiva competenza, partecipano alla prevenzione della corruzione e assicurano l'attuazione di adeguati livelli di trasparenza, collaborando con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I Referenti, per le articolazioni organizzative di rispettiva competenza e secondo i criteri che ritengono più opportuni, anche avvalendosi di collaboratori qualificati, individuati nell'ambito delle strutture rispettivamente dirette, senza oneri a carico del bilancio:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, utilizzando il sistema di posta elettronica interno di Ateneo, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'attività e organizzazione dell'Amministrazione in relazione alle aree di rischio individuate dal Piano triennale, quando ne ravvisano l'opportunità, e comunque con cadenza annuale;

- osservano le misure contenute nel Piano e nel Codice di comportamento, ne promuovono l'applicazione e verificano il rispetto da parte del personale che afferisce alla struttura diretta o di coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con la medesima. A tale ultimo proposito, ferme restando le procedure disciplinari vigenti in caso di inosservanza da parte del personale, svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dell'Autorità giudiziaria in conformità a quanto previsto dall'art. 20 del D.P.R. n. 3 del 1957, dall'art. 1 comma 3 della Legge n. 20/1994 e dall'art. 331 c.p.p.;
- partecipano, in ragione del ruolo gestionale ricoperto, che presuppone una profonda conoscenza di come si configurano i processi e di quali profili di rischio possano presentarsi, all'intero processo di gestione del rischio – analisi, valutazione e trattamento – collaborando e fornendo i dati richiesti dal Responsabile sotto il coordinamento dello stesso;
- propongono le misure di prevenzione inerenti i rischi mappati riconducibili alle rispettive strutture e l'adozione di nuove misure alla luce delle eventuali criticità rilevate;
- adottano le misure previste nel P.T.P.C.T. e comunque quelle gestionali di loro competenza finalizzate e necessarie all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- propongono al Responsabile i percorsi formativi per il proprio personale, in funzione del rischio che eventualmente caratterizza la struttura diretta;
- relazionano al Responsabile in merito alla complessiva attività svolta in esecuzione del Piano e comunque in merito alla prevenzione della corruzione nell'ambito delle attività presidiate nelle rispettive strutture, attraverso il sistema di posta elettronica interno, ove se ne ravvisino l'opportunità, e comunque ogni anno entro il 31 ottobre.

Unità di personale di supporto per la prevenzione della corruzione: sono state individuate dal 2015, nell'ambito di ciascuna unità organizzativa di vertice delle strutture Dirigenziali, Dipartimentali e dei Centri, con il compito di collaborare e fornire il proprio supporto ai Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza in tutti gli adempimenti previsti dal Piano e dalla normativa in materia, riferendo altresì al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza anche nelle periodiche attività di verifica e monitoraggio.

Delegata del Rettore per il tema “Anticorruzione e Trasparenza”: ha il compito di relazionare al Rettore in merito ai temi oggetto della delega e alla loro trattazione in Ateneo, tenendolo informato delle azioni che intende intraprendere.

U.O. Anticorruzione e Trasparenza: specifica unità organizzativa attivata dal 1 gennaio 2017 a supporto del R.P.C.T. per tutti gli adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di anticorruzione e trasparenza. La U.O. opera in raccordo funzionale con tutte le strutture organizzative e gli organi in relazione ai quali sono previste competenze ed adempimenti in materia dal Funzionigramma di Ateneo, da leggi o regolamenti. La relativa azione è orientata a garantire il necessario coordinamento con i P.N.A., diffondere gli indirizzi dell'A.N.AC. nei vari ambiti dell'azione amministrativa e della gestione, monitorare l'attuazione da parte delle strutture competenti degli adempimenti previsti in materia.

L'Ateneo, su proposta del R.P.C.T., ha individuato il **Responsabile dell'Anagrafe delle stazioni appaltanti (RASA)**, la Dott.ssa Rosalia Di Cristo, incaricata della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa, presenti nella banca dati dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA); ciò fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione

delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici. Per gli adempimenti sopra descritti, il RASA si avvale della collaborazione delle Aree dirigenziali, dei Dipartimenti e dei Centri.

In adempimento all'obbligo previsto dal Decreto del Ministero dell'interno del 25 settembre 2015, questa Amministrazione ha altresì individuato il **Gestore delegato a valutare e trasmettere alla Unità di informazione finanziaria per l'Italia (UIF)** le segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento terrorismo, la dott.ssa Rosita Giuseppina Porpiglia.

Team Anticorruzione e Trasparenza: ha compito di supportare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'attuazione degli adempimenti previsti in materia, in particolare inerenti:

- la gestione del rischio corruzione;
- il monitoraggio dell'adeguatezza delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web di Ateneo;
- l'elaborazione di indirizzi in relazione alle più opportune modalità di attuazione operativa degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, individuando e proponendo strumenti comuni, anche di tipo tecnico-informatico, a tal fine utilizzabili.

Commissione Pianificazione, Performance e Qualità: partecipa al processo di elaborazione e aggiornamento del Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in particolare esercitando le sue funzioni di raccordo, condivisione, valutazione e proposta circa le attività dell'Ateneo in tema di performance, trasparenza ed anticorruzione, al fine anche dell'armonizzazione e integrazione dei relativi contenuti, nonché della necessaria aderenza alla programmazione strategica di Ateneo.

Nucleo di Valutazione: svolge compiti propri connessi all'attività di anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del dlgs n. 33/2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento dell'Ateneo (art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165 del 2001); svolge le attività di monitoraggio sulla didattica e sulle attività amministrativo contabili previste per legge da Statuto e dal Regolamento interno dell'organo stesso. In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Nucleo verifica i contenuti della relazione predisposta dal R.P.C.T. e trasmessa anche all'organo di indirizzo, recante i risultati dell'attività svolta ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012. Ai fini di tale verifica, il Nucleo ha la possibilità di chiedere al R.P.C.T. informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012). Nell'ambito della funzione degli O.I.V. di attestazione dei dati pubblicati, il Nucleo è coinvolto anche in merito all'esistenza di misure organizzative per una regolare trasmissione dei flussi informativi.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) e il Collegio di Disciplina (ex art. 10 della Legge n. 240/2010), il primo per il personale tecnico - amministrativo e il secondo per il personale docente:

- svolgono i procedimenti disciplinari, ciascuno per il proprio ambito di competenza, dando tempestiva comunicazione al R.P.C.T. dell'avvio e della conclusione degli stessi;
- provvedono alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità giudiziaria;
- propongono al R.P.C.T. l'aggiornamento del Codice di comportamento negli aspetti di rispettiva competenza;
- hanno competenza ad emanare pareri sull'applicazione del Codice di comportamento.

Personale tecnico – amministrativo: osserva le misure contenute nel P.T.P.C.T e nei Codici di comportamento nel tempo vigenti, segnala altresì le situazioni di illecito al responsabile di struttura al fine di attivare le procedure di contestazione secondo quanto previsto dalle norme di legge, nonché i casi di personale conflitto di interessi, anche solo potenziale, nell'adozione o nella partecipazione alla fase di adozione di provvedimenti o decisioni. Gli obblighi riguardano sia il personale a tempo indeterminato che il personale a tempo determinato e si applicano, inoltre, ai **Collaboratori**, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione.

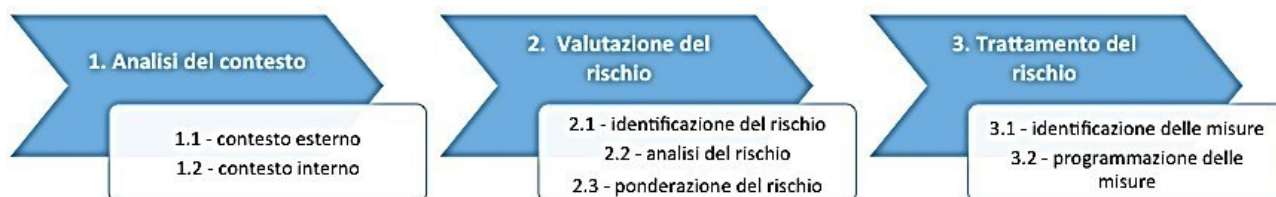
Personale Docente: secondo quanto previsto nel P.N.A. le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione si applicano anche al personale docente, tenendo conto della loro specificità ordinamentale relativa alle peculiarità del regime lavoristico e dell'attività istituzionale svolta. L'assunto è ribadito nell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (nell'approfondimento dedicato alle Istituzioni Universitarie), ove si specifica che *"le Università sono tenute ad adottare il P.T.P.C.T. in quanto pubbliche amministrazioni rientranti nel novero di quelle menzionate dall'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, sia pure con le peculiarità che le contraddistinguono. Tutto il personale, compresi docenti e ricercatori, è destinatario del Piano"*.

SEZIONE II

3. LA GESTIONE DEL RISCHIO

Il processo di analisi e gestione del rischio corruzione parte dall'analisi del contesto esterno e interno e mira a identificare potenziali eventi la cui manifestazione può ostacolare il conseguimento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione, in modo da poter intervenire, tramite la programmazione delle misure di prevenzione, per la creazione di un contesto sfavorevole a comportamenti potenzialmente dannosi.

Nell'Ateneo il processo, si è svolto prendendo a riferimento **le fasi della filiera del processo di gestione del rischio di cui al P.N.A. 2013, in seguito descritte più in dettaglio da A.N.AC. nell'aggiornamento del P.N.A. per il 2015.**



Tale processo, incluse tutte le sue fasi e metodologie, è stato recepito tramite la Commissione Pianificazione, Performance e Qualità.

Di seguito si riportano, attraverso una sintetica descrizione, le fasi del processo espletato nell'Ateneo con la partecipazione dei singoli Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Dirigenti, Direttori di Dipartimento/Centro) e il coordinamento del R.P.C.T.

3.1 Analisi del contesto (esterno ed interno) - Il contesto di riferimento esterno e l'organizzazione dell'Ateneo.

L'analisi del contesto esterno parte dalla valutazione delle caratteristiche socio-economiche che connotano l'ambito territoriale della Provincia di Parma, per le quali si rinvia alla Relazione sull'attività delle forze di polizia sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata trasmessa dal Ministro dell'Interno al Governo (in particolare a quanto riportato in merito all'Emilia Romagna nel Vol II da pag..269 e ss.), pubblicata al seguente link: https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria.

La citata relazione evidenzia, in particolare, come sul territorio delle province dell'Emilia Romagna l'elevata propensione imprenditoriale del tessuto economico rappresenti uno dei fattori che catalizza gli interessi della criminalità organizzata, sia autoctona che straniera, anche ai fini del riciclaggio e del reinvestimento in attività economiche dei profitti illeciti realizzati.

Il quadro economico - sociale sopra descritto viene confermato anche dai rapporti sul contesto esterno redatti dal gruppo di lavoro appositamente istituito nell'ambito della "Rete per l'integrità e la trasparenza" della Regione Emilia-Romagna, alla quale, come già anticipato, aderisce anche l'Ateneo di Parma.

I suddetti rapporti indicano in Emilia Romagna tra le attività più rilevanti delle organizzazioni criminali: il traffico di stupefacenti, l'edilizia pubblica e privata, il movimento terra e autotrasporti, l'usura, il recupero crediti, la gestione e il controllo illegale del gioco d'azzardo, le estorsioni, l'intestazione fittizia di beni e il riciclaggio.

Per la Provincia di Parma viene individuato il settore degli appalti pubblici come quello maggiormente esposto alle mire espansionistiche della criminalità organizzata proveniente da eterogenee aree geografiche. A dimostrazione di ciò vi sarebbero le molteplici imprese edili costituite da soggetti di origine meridionale, interessati sia alla realizzazione di complessi immobiliari che al subappalto di opere pubbliche, che si trovano sottoposte ad indagine investigativa. Non meno rilevante viene considerato, inoltre, il riciclaggio di capitali illeciti che nella Provincia di Parma, secondo quanto evidenziato nello studio condotto dal gruppo di lavoro, risulta concretizzarsi prevalentemente tramite la creazione di società fittiziamente attribuite a "prestanome".

Nell'ultimo rapporto viene sottolineato come il fenomeno criminale e mafioso, secondo quanto emerso dalle recenti indagini giudiziarie, sembrerebbe sempre di più in via di sostanziale mutamento in quanto, non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale.

Il riferimento completo ai documenti contenenti gli esiti del suddetto studio è consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/24043>.

A conclusione dell'indagine sul contesto esterno vengono riportate le azioni di contrasto adottate a livello regionale, tra le quali, per la Provincia di Parma, tenuto conto del settore risultato maggiormente vulnerabile alla criminalità organizzata, viene richiamato il *"Protocollo di legalità per la prevenzione di tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata in appalti, concessioni, forniture e servizi nel settore dei lavori pubblici nella Provincia di Parma"*, siglato l'11 luglio 2016 tra Provincia di Parma e Prefettura, al quale ha aderito questo Ateneo.

L'analisi del contesto esterno è completata attraverso l'identificazione dei principali stakeholder esterni rappresentati da: Stato (MUR), Regione, Provincia, Comune, Banche ed Istituzioni finanziarie, altri finanziatori determinanti, fornitori,

famiglie degli studenti, enti territoriali, ordini professionali, associazioni di categoria correlate alle attività istituzionali, imprese, associazioni del territorio, istituti di scuola media superiore dell'hinterland, etc.

L'Ateneo di Parma si colloca nel sistema delle università italiane statali per un'analisi del quale si rinvia al [Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca dell'ANVUR per il 2018](#) (versione aggiornata al 9 gennaio 2019).

Si deve inoltre far presente che, per l'Ateneo l'anno 2019 resterà un anno di straordinario rilievo in conseguenza del riconoscimento ottenuto dall'ANVUR a conclusione del processo di valutazione per l'accreditamento iniziale della sede e dei corsi di studio. L'Anvur, infatti, ha verificato il sistema di "Assicurazione della Qualità" dell'Ateneo di Parma con riferimento alla coerenza delle politiche e delle strategie di Ateneo rispetto agli assetti organizzativi che orientano i processi formativi, della ricerca, della terza missione e dell'internazionalizzazione, riconoscendogli la collocazione in fascia A, la più elevata tra le quattro previste (corrispondente a un giudizio "Molto positivo", unico Ateneo ad aver raggiunto tale riconoscimento in ambito regionale) e con il punteggio più alto conseguito dagli Atenei italiani finora accreditati dall'ANVUR.

Per la consultazione di dati che riguardano propriamente il **contesto organizzativo dell'Ateneo di Parma** si rimanda alle analisi esposte nella parte specificamente dedicata nel **Piano Strategico 2020 - 2022 di Ateneo**, consultabile al seguente link <https://www.unipr.it/node/23186>

Parimenti, in riferimento ad un'analisi più dettagliata del contesto dell'Ateneo di Parma si rileva che il presente Piano tiene conto della complessa e peculiare organizzazione dell'Ateneo, articolata in Organi di governo, altri Organi e Organismi di Ateneo.

Gli **Organi di governo** sono il **Rettore**, il **Senato Accademico**, il **Consiglio di Amministrazione**.

Il Rettore nomina con proprio decreto il **Pro Rettore Vicario**, i **Pro Rettori** e i suoi **Delegati**.

Altri **Organi di Ateneo** sono: il **Direttore Generale** al quale spetta la complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo; il **Nucleo di Valutazione di Ateneo** preposto alle valutazioni interne previste per legge e per Statuto, fra cui l'efficienza della gestione amministrativa, la valutazione delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio, svolgendo le funzioni di O.I.V. previste dall'art. 14 del D. Lgs n. 150/2009 e ss.mm.; il **Collegio dei Revisori dei Conti**, che esercita il controllo sulla gestione contabile e amministrativa secondo le disposizioni di legge vigenti, lo Statuto e le norme del Regolamento generale di Ateneo.

Gli organismi di Ateneo sono:

- Il **Consiglio degli Studenti** è l'organismo di autonoma e coordinata partecipazione degli studenti all'organizzazione dell'Ateneo e alle azioni per il raggiungimento dei fini istituzionali. Esercita funzioni di carattere propositivo e consultivo ed ogni altra funzione attribuita da leggi nazionali e regionali;
- Il **Consiglio del Personale tecnico – amministrativo** è l'organismo previsto dallo Statuto con competenze consultive e propositive sulle tematiche e materie che riguardano il personale tecnico – amministrativo;
- Il **Presidio della Qualità** è l'organismo che ha la funzione di garantire la qualità delle attività formative e di ricerca;

- Il **Comitato Unico di Garanzia - C.U.G.** ha funzioni e compiti propositivi, consultivi e di verifica degli ambiti delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Il **Comitato per lo sport universitario** coordina le attività sportive, sovrintende agli indirizzi di gestione degli impianti sportivi nonché ai programmi di sviluppo e promozione delle attività sportive, esercita tutte le competenze previste dalla normativa vigente;
- Il **Collegio di disciplina** è preposto al presidio delle procedure disciplinari che si riferiscono al personale docente.

Per un esaustivo riferimento in merito alle prerogative, competenze e funzioni di tali organi, altri organi e organismi, si rinvia allo Statuto d'Ateneo, pubblicato sul sito istituzionale (<http://www.unipr.it/ateneo/albo-online/statuto>).

* * *

L'assetto organizzativo e funzionale dell'Ateneo è complessivamente articolato in: **Rettorato, Direzione Generale, Aree dirigenziali, Dipartimenti, Centri e la Scuola di Studi Superiori in Alimenti e Nutrizione (School of advanced studies on food and nutrition), quest'ultima attivata nel 2019.**

L'organigramma e il funzionigramma delle strutture, completo di ogni sottostruttura, aggiornati in attuazione del processo di revisione avviato nel corso del 2020 e operativo a partire dal 1 gennaio 2021, sono consultabili alla sezione *"Amministrazione Trasparente"* del sito web dell'Ateneo ai seguenti indirizzi (<https://www.unipr.it/ateneo/organi-e-strutture/organigramma>).

3.2 Analisi del contesto (esterno ed interno): Mappatura dei processi delle aree di rischio

La mappatura e l'individuazione dei processi organizzativi dell'amministrazione, con particolare attenzione all'ambito nel quale è più elevato il rischio di corruzione, cosiddette *"aree di rischio"*, rappresenta lo *step* principale dell'analisi del contesto interno come previsto dal P.N.A, funzionale all'attuazione del complessivo processo di gestione che si esplica ulteriormente con l'individuazione delle strutture/organi coinvolti e delle attività che devono essere maggiormente presidiate attraverso l'adozione delle misure di prevenzione.

Ai sensi dell'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, le attività particolarmente esposte al rischio di corruzione sono quelle che riguardano i procedimenti di:

- autorizzazioni o concessioni;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 150/2009.

Con l'entrata in vigore del primo P.N.A., nell'ambito dei procedimenti più sopra richiamati, sono state definite e individuate le **"aree di rischio" comuni e obbligatorie, per tutte le Amministrazioni.**

A) Acquisizione e progressione del personale:

B) Affidamento di lavori, servizi e forniture:

C) **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:**

D) **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:**

L'aggiornamento al 2015 del P.N.A. ha previsto ulteriori aree con potenziale alto livello di probabilità di eventi rischiosi, quali:

- **gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**
- **controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni**
- **incarichi e nomine**
- **affari legali e contenzioso**

che vanno ad integrare le aree comuni ed "obbligatorie" precedentemente individuate, da ora chiamate **"aree di rischio generali"**.

Lo stesso **P.N.A. 2015** ha introdotto inoltre le **c.d. "aree di rischio specifiche"** le quali *"non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle "generali", ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti"*.

In particolare, per le **Università, sono state individuate:**

- **la didattica (gestione test di ammissione, valutazione studenti, ecc.)**
- **la ricerca (concorsi, gestione dei fondi di ricerca, ecc.)**

In relazione alle sopraelencate **aree di rischio generali e specifiche**, riconfermate anche nel P.N.A. 2019, sono stati censiti a cura dei Referenti, per la struttura/area di rispettiva competenza, i processi amministrativi ad esse riconducibili. Il "punto di partenza" è stata la preliminare ricognizione dei processi svolti in ciascuna area dirigenziale effettuata in relazione a tutte le *"Prevalenti attività di riferimento"* indicate nel Funzionigramma di Ateneo e sulla base dei procedimenti amministrativi, di cui alle tabelle pubblicate ai sensi della legge 241/90 nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente. È stato possibile in questo modo effettuare una prima catalogazione di macro attività/processi svolti nell'Ateneo e individuare, in relazione a ciascun attività/processo rilevati, i "responsabili di processo". I singoli Referenti, inoltre, hanno provveduto ad apportare per la struttura/area di rispettiva competenza le integrazioni ritenute opportune, anche attraverso l'inserimento di ulteriori "sotto-processi/fasi" per meglio delineare le attività censite attraverso l'analisi dei documenti organizzativi.

Per Dipartimenti e Centri, stante l'omogeneità delle attività amministrative presiedute dalle medesime strutture, è stato creato un apposito gruppo di lavoro di supporto ai Direttori di Dipartimento e di Centro nella suddetta attività; il risultato è stato la definizione di una unica mappatura dei processi per tutte le suddette strutture.

3.3 Valutazione del rischio - Identificazione e analisi degli eventi rischiosi

In relazione ai processi mappati i Referenti hanno proceduto altresì all'identificazione degli eventuali possibili rischi di corruzione, ai quali è stato applicato il sistema per la **valutazione del rischio** previsto dal P.N.A. 2013, articolato **sulla combinazione di valori di frequenza delle probabilità e di valori e importanza dell'impatto** secondo lo schema dell'All.5 del P.N.A. 2013 (misurazione del grado di rischio proporzionale alla "probabilità" che l'evento corruttivo si verifichi e

all'“impatto” sulle risorse umane, economico, reputazionale, organizzativo), con conseguente **classificazione dei valori ottenuti in una scala di rischio al fine di stabilirne il livello (basso, medio, alto, molto alto) e la necessità di intervento con la programmazione di misure di prevenzione.**

A tal fine, per i procedimenti per i quali sono stati individuati “possibili rischi corruzione”, sono state impostate una serie di “schede” per la misurazione del grado di rischio, impiegando il modello di cui allegato 5. Le schede sono state quindi somministrate ai Referenti, al fine della compilazione delle stesse con le risposte predefinite previste dal modello di rilevazione; ai medesimi, in quanto responsabili delle strutture censite, è stato chiesto, inoltre, di indicare le “possibili misure di prevenzione specifiche”, ulteriori rispetto a quelle a carattere generale e obbligatorio già previste dal P.N.A. L'esito della misurazione dei rischi è stata definita in: **basso da 0 a 2; medio da 3 a 6; alto da 7 a 12; molto alto per i valori superiori a 12.** La suindicata riclassificazione non ha portato all'emersione di processi ad “Alto rischio”, come risultante dalle tabelle allegate al presente piano.

Si precisa che, in riferimento alle Aree Dirigenziali, Rettorato e Direzione Generale, stante la peculiarità dei processi svolti dalle rispettive strutture, è stata predisposta una scheda per ciascuna struttura, mentre per le strutture Dipartimentali e dei Centri, tenuto conto della prevalente omogeneità delle attività individuate, è stata predisposta una scheda unica. L'attività di analisi dei processi sopra descritta, avviata fin dal 2014, è stata aggiornata negli anni successivi e ha preso in considerazione le modifiche ai processi amministrativi e al funzionigramma di Ateneo determinate da interventi di revisione organizzativa.

Per la consultazione dei dati del processo si rinvia alle schede finali predisposte dai Referenti pubblicate sul sito istituzionale al seguente link <https://www.unipr.it/node/27815>, da considerarsi allegati del presente piano.

Nelle suddette schede è prevista l'indicazione, per ciascun processo valutato come esposto a rischio corruzione, della tipologia di rischio individuato con la corrispondente misurazione del livello, rimodulata in base alle classi di rischio adottate dall'Ateneo, e l'indicazione delle strutture/uffici/soggetti che intervengono nel processo. Sulla base di tali dati è possibile desumere i processi amministrativi maggiormente esposti a rischio di corruzione riconducibili alle Aree di rischio generali e specifiche dell'Ateneo.

Le suddette schede fanno riferimento all'assetto organizzativo vigente al 2020 e verranno aggiornate, ove necessario, in considerazione delle modifiche al funzionigramma di Ateneo determinate dalla revisione organizzativa in vigore dal 1 gennaio 2021.

Come si dirà meglio nel sotto paragrafo n. 3.5, si provvederà, inoltre, nell'arco del triennio di riferimento ad adeguare, gradualmente, la gestione del rischio alle nuove indicazioni metodologiche introdotte dall'A.N.AC. con il Piano 2019,, precisando che per tutti i processi, sono state comunque individuate misure di prevenzione della corruzione volte a favorire la correttezza e la trasparenza del processo.

3.4 Trattamento del rischio - La programmazione delle misure di prevenzione della corruzione

Com'è noto, nel sistema definito dal legislatore e dal P.N.A., il trattamento del rischio di corruzione impone l'adozione di misure di prevenzione idonee a ridurre/impedire la probabilità del verificarsi dell'evento in relazione alle Aree che, a seguito del processo di analisi del rischio, sono risultate “più sensibili”.

Le misure di prevenzione della corruzione si classificano in:

- “misure obbligatorie”, ovvero la cui applicazione discende dalla legge o da altre fonti normative;
- “misure ulteriori”, ovvero strumenti di prevenzione del rischio aggiuntivi, la cui applicazione non è prevista dalla legge, in cui rientrano sia gli adempimenti individuati autonomamente dalle amministrazioni, nell’ambito del processo di gestione del rischio, sia le misure previste nei P.N.A. e che A.N.AC. rivolge alle amministrazioni sotto forma di raccomandazioni. Tali misure vengono rese obbligatorie dal loro inserimento nei P.T.P.C.T..

L’Università nel presente Piano, proseguendo nella strategia di prevenzione della corruzione adottata negli anni precedenti, conferma l’adozione delle misure obbligatorie che trovano la loro fonte primaria nella L. 190/2012.

Le singole misure trovano elencazione nei paragrafi che seguono, con l’indicazione delle azioni realizzate e delle attività previste per il triennio di vigenza del presente P.T.P.C.T.

Per quanto attiene alle misure ulteriori, si rappresenta che, nell’ambito del processo di gestione del rischio, i Referenti, in relazione ad alcuni dei rischi mappati, hanno altresì individuato misure ulteriori di prevenzione, specifiche e diversificate, per le quali si rinvia alla consultazione delle singole schede di mappatura pubblicate sul sito istituzionale al seguente link: <https://www.unipr.it/node/27815>. Anche le suddette misure entrano a far parte del sistema di prevenzione della corruzione di Ateneo; i singoli Referenti che le hanno individuate sono tenuti a monitorarne il rispetto, e, qualora non si tratti di misure già applicate, a proporle la programmazione.

Ai fini del monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione è stato chiesto ai Referenti delle Aree Dirigenziali di predisporre, entro il 31 ottobre, un rapporto informativo dettagliato su tutti gli obblighi del P.T.P.C.T. di propria competenza, unitamente anche alla rendicontazione sull’applicazione delle misure specifiche previste nelle schede di mappatura del rischio delle proprie Aree.

Per quanto riguarda il monitoraggio dei Dipartimenti e dei Centri, come per gli anni precedenti, è stato inoltrato ai Referenti delle suddette strutture, un apposito questionario costituito da una sezione dedicata alla verifica dell’applicazione delle principali misure del P.T.P.C.T. e da una sezione dedicata alla rendicontazione sulle altre azioni poste in essere ai fini della prevenzione della corruzione. Si fa presente che il questionario annualmente viene aggiornato in modo che il monitoraggio ricada su misure diverse.

3.5 Nuova metodologia per la gestione dei rischi corruttivi

Il P.N.A. 2019, come già anticipato, per quanto attiene alla gestione del rischio corruttivo, nell’Allegato 1 fornisce nuove indicazioni metodologiche implicanti un’importante revisione del precedente sistema, il quale risulta ampiamente integrato e aggiornato, specialmente in riferimento alla fase della valutazione del rischio.

Tale allegato ha, infatti, integrato e aggiornato quanto già era stato indicato nel P.N.A. 2013 e nell’Aggiornamento 2015 al P.N.A., alla luce dei principali standard internazionali di risk management, tenendo conto delle precedenti esperienze; pertanto (si riporta testualmente) “... diventa l’unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, mentre restano validi riferimenti gli approfondimenti tematici (es. contratti pubblici, sanità, istituzioni universitarie, ecc.) riportati nei precedenti P.N.A.”.

Lo scopo è quello di accompagnare verso un approccio alla prevenzione della corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo, che renda la predisposizione del P.T.P.C.T. un processo sostanziale e non meramente formale.

Nello specifico, se da un lato restano invariate le macro - fasi del processo di gestione del rischio, per ciascuna fase, tuttavia, vengono fornite indicazioni di metodo puntuali sulla loro realizzazione che tutte le amministrazioni, operando secondo il principio di gradualità nel tempo, sono tenute a rispettare per giungere a quelli che possiamo definire i 3 obiettivi del processo di gestione del rischio:

- **Obiettivo Macro fase 1. Analisi del contesto:** mappatura completa e approfondita dei processi.
- **Obiettivo Macro fase 2. Valutazione del rischio:** effettuare un'analisi dei rischi corruttivi fondata su un approccio di tipo qualitativo, ossia fondata su valutazioni motivate dei soggetti coinvolti nel processo di analisi.
- **Obiettivo Macro fase 3. Trattamento del rischio:** individuare misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e programmare tempi e modalità della loro attuazione

Data la complessità dell'Amministrazione universitaria, determinata da una profonda eterogeneità delle attività e dei relativi processi che ne caratterizzano l'organizzazione, nell'ambito della quale partecipano a pieno titolo docenti e personale tecnico e amministrativo per i quali vige una diversa disciplina giuridica, è risultato imprescindibile il recepimento della metodologia indicata nell'All. 1 del P.N.A. 2019, secondo un approccio graduale, come tra l'altro suggerito da A.N.AC.

Per l'anno 2020 i processi oggetto di mappatura secondo la nuova metodologia descritta dal P.N.A. 2019, sono stati:

- nell'ambito delle Aree di rischio comuni a tutte le Amministrazioni ed Enti:

Contratti pubblici (ex Affidamenti di lavori, servizi e forniture);

- nell'ambito dell'Area di rischio specifiche per le Università:

Reclutamento dei docenti

L'approfondimento di tali Aree di rischio era stato ritenuto prioritario dal precedente P.T.P.C.T. sulla base:

- delle risultanze del contesto esterno di cui al paragrafo 3.1 dal quale si evince come la criminalità organizzata in Emilia Romagna sia incline ad insediarsi nel settore degli appalti pubblici;
- del verificarsi di "*eventi sentinella*" che hanno riguardato l'area del reclutamento del personale docente.

L'analisi e la gestione del rischio corruzione, secondo la nuova metodologia, è stata realizzata nell'ambito dei sotto richiamati obiettivi strategici previsti dal Piano della Performance di Ateneo anno 2020:

- Obiettivo strategico: RPCT001 AMM1.1.1. "Revisione dei processi relativi all'area contratti pubblici (affidamenti di lavori, servizi e forniture)";
- Obiettivo strategico: RPCT001 AMM1.1.1. "Revisione dei processi relativi al reclutamento".

Pertanto, alla precedente mappatura, predisposta secondo la metodologia di cui al P.N.A. 2013 e 2015, si affianca la mappatura predisposta secondo la nuova metodologia per le sopracitate Aree.

I risultati del processo di revisione sono il frutto della collaborazione tra la U.O. Anticorruzione e Trasparenza e i due gruppi di lavoro coinvolti nella realizzazione degli obiettivi.

Per la consultazione dei dati del nuovo processo si rinvia alle schede finali pubblicate sul sito istituzionale al seguente link <https://www.unipr.it/node/27815>, da considerarsi allegati del presente Piano. Allo stesso link è pubblicata la nota predisposta dalla U.O. Anticorruzione e Trasparenza, descrittiva della metodologia applicata alla luce delle modifiche dettate dall'ANAC attraverso il P.N.A. 2019.

Per l'anno 2021 si prevede di riesaminare, secondo la nuova metodologia descritta dal P.N.A. 2019, i seguenti processi:

1. nell'ambito dell'Area di rischio obbligatorie acquisizione e progressione del personale: Reclutamento del personale tecnico e amministrativo;
2. nell'ambito dell'Area di rischio specifiche per le Università Reclutamento Docenti: Reclutamento professore straordinario e Conferimento assegni di ricerca.

4. LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ADOTTATE DALL'ATENEIO - MONITORAGGIO 2020 E ADEMPIMENTI 2021

❖ Adempimenti in materia di trasparenza

Rappresentano una delle principali azioni per la prevenzione della corruzione; esse, per l'importanza che rivestono, sono specificatamente attenzionate nella sez. 3 del presente P.T.P.C.T., alla quale si rinvia.

❖ Codice di comportamento/codice etico

L'adozione del Codice di comportamento di Ateneo rientrava nelle misure di prevenzione della corruzione da attuare nel 2014. Pertanto, nel rispetto della suddetta priorità, a seguito della prescritta procedura di adozione, il Codice è stato emanato con D.R. n. 416 del 23.06.2014. Il Codice, unitamente alla relazione illustrativa del Responsabile della prevenzione della corruzione e alle successive modifiche e integrazioni intervenute, è pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" al seguente link <http://www.unipr.it/node/8849>.

Al fine di garantire la puntuale applicazione delle disposizioni del Codice di comportamento, con apposite note e Linee guida, sono state fornite ai Referenti competenti le seguenti indicazioni:

- consegna ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, di copia del Codice di comportamento e acquisizione della relativa dichiarazione di avvenuta consegna (Area Personale e Organizzazione);
- consegna, all'atto della sottoscrizione del contratto, di copia dei Codici di Comportamento 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 (Responsabili: Aree Dirigenziali; Dipartimenti e Centri);
- inserimento, nei contratti 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.;
- inserimento della specifica clausola di osservanza e rispetto dei Codici di comportamento 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 (Responsabili: Area Edilizia e Infrastrutture, Area Economico Finanziaria, Area Ricerca, Area Terza Missione, Area Sistemi Informativi e altre strutture che attuano procedure di affidamento).

I soggetti tenuti a osservare il Codice di comportamento e i soggetti preposti ad attività di monitoraggio e vigilanza sono indicati nel codice medesimo. In ogni caso la vigilanza sulla corretta applicazione dei codici di comportamento spetta ai Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Direttori di Centro e ai Responsabili di struttura, unitamente al Nucleo di Valutazione e all'Ufficio dei procedimenti disciplinari i quali, al fine di assicurare una maggiore attenzione alla responsabilità disciplinare dei dipendenti, provvedono all'attivazione di iniziative/strumenti volte a garantirne il rispetto.

I Referenti, ai quali, **nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020**, è stato richiesto di relazionare su tali adempimenti, hanno dato un feedback positivo sul rispetto degli adempimenti sopra elencati, comunicando che gli atti di incarico e i contratti, compresi gli affidamenti di forniture, servizi e lavori, risultano adeguati alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013. Per quanto riguarda gli affidamenti di servizi e forniture, inoltre, è stato riferito che la clausola di osservanza del Codice risulta inserita nella dichiarazione sostitutiva di possesso dei requisiti di partecipazione di cui all'art. 80 del D.Lgs. n. 50/2016.

Sia il Codice etico che il Codice di comportamento sono stati trattati nell'ambito del corso di formazione di livello generale in materia di anticorruzione e trasparenza rivolto a tutto il personale dell'Ateneo.

Sul tema è necessario richiamare anche quanto previsto nell'approfondimento dedicato alle Università nel P.N.A. 2017, dove viene riscontrato da A.N.AC. *“un problema di coordinamento tra Codice etico e il Codice di comportamento”* e da ciò evidenziata la necessità di adottare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del Codice di comportamento, distinguendo in apposite sezioni i doveri comuni al personale tecnico-amministrativo e i doveri specifici per professori e ricercatori. Il Codice viene individuato quale strumento per disciplinare in modo più compiuto i doveri del personale docente con riferimento alla didattica e alla ricerca nonché i doveri degli studenti, prevedendo anche misure connesse ad alcune specifiche fattispecie individuate dall'Autorità, quali l'abuso della posizione, il plagio, i conflitti di interesse nella ricerca scientifica, i favoritismi personali, nonché l'introduzione della nozione di nepotismo.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento del sistema attraverso i relativi adempimenti sopra indicati; responsabili: “uffici servizi soggetti coinvolti” già individuati;
- implementazione del monitoraggio sul rispetto degli adempimenti sopra indicati con particolare riferimento ai rapporti intrattenuti dall'Ateneo, a qualsiasi titolo, con soggetti esterni e in materia di affidamenti di beni e servizi; Responsabili: tutte le Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri;
- dematerializzazione dell'adempimento dell'obbligo di consegna documentale del Codice, tramite l'adeguamento della modulistica generata automaticamente da U-GOV contabilità in materia di affidamenti di servizi e forniture; responsabili: U.O. Coordinamento attività amministrative dei Dipartimenti e dei Centri, U.O. Approvvigionamenti Beni e Servizi e U.O. Contrattualistica, Lavori e Servizi Tecnici;
- sensibilizzazione del personale con note esplicative e con corsi di formazione, erogabili anche con piattaforme informatizzate, sul rispetto del Codice di comportamento; responsabili: R.P.C.T., Referenti, Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e relative U.O. competenti.



- adozione di un unico Codice di comportamento in ossequio delle Linee guida delle Linee Guida di settore, che dovranno essere adottate da A.N.AC./MUR; responsabili: Referenti: U.O. Legale e compliance, Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T. e relative U.O. competenti.

-

❖ Rotazione del personale

La misura di prevenzione 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 il medesimo dipendente tratti lo stesso tipo di procedimento per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

In coerenza con il P.N.A. 2019, questo Piano fa proprio il seguente assunto: *“La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra... va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale. Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi. A titolo esemplificativo, si ricordano: la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza “interna” delle attività; l'articolazione delle competenze, c.d. “segregazione delle funzioni”.*

Per effetto di quanto previsto nelle “Linee Generali di Organizzazione dell'Ateneo”, approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 30.07.2020/314, tutti gli incarichi di responsabilità di unità organizzativa e di funzioni, di norma, hanno una durata triennale; in merito alla misura della rotazione ordinaria è previsto che la stessa potrà essere attivata anche dai Responsabili apicali delle strutture. Precisamente all'art. 12 delle richiamate Linee Generali è previsto: *“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 e del personale che afferisce alle strutture organizzative medesime, da attuarsi anche attraverso specifici percorsi formativi e nel rispetto delle professionalità acquisite”.*

Inoltre, la nuova struttura organizzativa approvata nell'ambito del processo di revisione avviato nel 2020, che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2021, ha apportato rilevanti modifiche al “Funzionigramma di Ateneo” tra queste, in particolare, la collocazione delle U.O. Approvvigionamenti beni e servizi e U.O. Contrattualistica lavori e servizi tecnici dall'Area Economico Finanziaria e dall'Area Edilizia e Infrastrutture alla Direzione Generale.

Sempre nell'ambito del suddetto processo di riorganizzazione si segnalano, altresì, modifiche nella titolarità degli incarichi dirigenziali di Area e, tra queste il conferimento, a seguito di procedura valutativa, dell'incarico di coordinamento del l'Area Sistemi Informativi ad un soggetto esterno. È in corso, inoltre, lo svolgimento della procedura valutativa per la copertura dell'incarico di dirigente all'Area Edilizia e Infrastrutture.

I Referenti delle Aree Dirigenziali, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020 in materia di affidamenti di lavori, forniture e servizi, hanno confermato la 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.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento della rotazione dei RUP; responsabili: Direttore Generale, Responsabili delle strutture apicali;
- previsione della disciplina dei criteri di rotazione ordinaria nell'atto di organizzazione di Ateneo; responsabili: Direttore Generale, Area Personale e Organizzazione e U.O. competenti.

Resta fermo in ogni caso l'istituto della rotazione già previsto dal D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, all'art. 16, co. 1, lett. I-quater). La norma citata prevede che: *"i dirigenti degli uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*.

La suddetta misura, qualora ne ricorrano i presupposti, verrà applicata tenuto conto di quanto chiarito da A.N.AC. nelle *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera I quater, del d.lgs. n. 165 del 2001"*, emanate con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019.

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

La Legge n. 190/2012 ha affrontato il tema del conflitto di interessi con riguardo sia al personale interno delle amministrazioni sia ai soggetti esterni destinatari di incarichi.

In primo luogo la citata Legge ha voluto sancire un obbligo di astensione per il dipendente pubblico anche in presenza del cd "conflitto di interesse potenziale", e, a tal fine, ha introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge 7 agosto 1990, n. 241) l'art 6 bis il quale prevede: *"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"*.

La suddetta norma fa riferimento ad un'accezione ampia di conflitto di interessi per la quale rileva qualsiasi posizione che possa compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Per il dipendente pubblico che ritiene di trovarsi in una siffatta situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, è previsto l'obbligo di segnalazione al superiore gerarchico al quale spetta la valutazione sulla sussistenza o meno del conflitto di interesse. Qualora sia valutato come sussistente il conflitto di interessi, il dipendente sarà tenuto all'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale.

Sempre sulla base di quanto previsto dalla Legge 190, la materia del conflitto di interessi è stata trattata anche nel Regolamento recante il *"Codice di comportamento dei dipendenti pubblici"*, emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sul punto si richiamano in particolare le disposizioni degli artt. 6,7, 14 le quali contengono una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi. Le sopra richiamate previsioni vanno lette in maniera coordinata con le disposizioni degli artt. 7 e 14 inserite nel Codice di comportamento dell'Ateneo il quale disciplina, altresì, la procedura di comunicazione dei conflitti di interessi.

È compito dei Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo intraprendere adeguate iniziative per dar conoscenza ai propri collaboratori delle disposizioni sopra richiamate inerenti la disciplina relativa al *"Conflitto di interessi"*.

I Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo provvedono, altresì, a 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.

Tra le disposizioni del Codice di comportamento di Ateneo anche gli obblighi di comunicazione individuati dagli artt. 5, 6 e 13 si ricollegano alla necessità di verificare che determinati rapporti non diano luogo all'insorgere di una situazione di conflitto di interessi.

A tal fine i Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020, hanno riferito di aver consolidato le seguenti azioni:

- richiesta al personale di effettuare la comunicazione di cui all'art. 5 del Codice di comportamento, in merito all'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interessi possano interferire e/o contrastare con 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.
- richiesta al personale assegnato alle strutture di attenersi a quanto previsto dall'art. 6 del Codice di comportamento *"Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse"*, secondo cui: *"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 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 apicale, 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.
- richiesta al personale dirigente di rilasciare le dichiarazioni da rendere ai sensi dell'art. 13 del Codice di comportamento.

Le misure sulla prevenzione del conflitto di interessi si applicano anche al conferimento di incarichi a soggetti esterni e al rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi da parte dei dipendenti; il conferimento o il rilascio dell'autorizzazione è infatti subordinato all'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

A tal fine i Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020, in relazione a tale misura hanno riferito che:

- 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, hanno prodotto l'attestazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, con le proprie attività istituzionali e che l'incarico, nell'interesse del buon andamento delle attività proprie dell'Ateneo, non comporta alcuna limitazione al normale assolvimento delle funzioni;
- i dipendenti, che hanno presentato richiesta di autorizzazione per incarichi di collaborazione da soggetti privati, hanno rilasciato un'ulteriore dichiarazione nella quale si attesta, ai sensi del D.P.R. 445/2001, che il soggetto proponente l'incarico, se privato, non ha o non ha avuto un interesse significativo, in decisioni o attività dell'ufficio di appartenenza nel biennio precedente, ciò al fine di accertare in modo più rigoroso il rispetto del divieto previsto dall'art. 4, comma 8, del Codice;
- i soggetti esterni che hanno partecipato alle procedure per il conferimento di incarichi di prestazione autonoma hanno prodotto 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.

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>; <https://www.unipr.it/node/9478>;

Per quanto riguarda i soggetti terzi ai quali vengono conferiti incarichi di collaborazione o consulenza dal monitoraggio effettuato non sono emerse criticità in riferimento agli incarichi ad oggi pubblicati, per i quali la relativa dichiarazione risulta presente.

La trattazione delle tematiche inerenti il conflitto di interessi è stata inoltre espressamente prevista nell'ambito del Programma di formazione di livello generale in materia di prevenzione della corruzione.

Vista la rilevanza degli interessi coinvolti nel settore degli appalti pubblici, nel 2019 l'Autorità ha ritenuto di dedicare un approfondimento sul tema nella delibera n. 494 del 5 giugno 2019 recante le «*Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*», ai sensi del citato art. 42 del d.lgs. 50 del 2016, cui si rinvia.

Nel 2020, il personale che opera nell'Area dei contratti pubblici è stato sensibilizzato sul tema nell'ambito delle attività formative realizzate, le quali hanno trattato anche le indicazioni contenute nelle citate Linee guida.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- Consolidamento del sistema attraverso i relativi adempimenti di comunicazione, con relativo obbligo di conservazione, sopra indicati; responsabili: Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo e "uffici servizi soggetti coinvolti nelle procedure sopra richiamate;



- Sensibilizzazione del personale (contrattualizzato e non) sul tema del conflitto di interesse anche tramite il rinnovo di percorsi formativi in materia a tutto il personale; responsabili: R.P.C.T.; Referenti Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti.

❖ **Svolgimento di incarichi extra-istituzionali**

L'Amministrazione già possiede una propria regolamentazione analitica delle procedure relative al rilascio dell'autorizzazione di incarichi conferiti ai propri dipendenti da altri soggetti pubblici o privati.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo si deve fare riferimento al *"Regolamento per la disciplina del rilascio dell'autorizzazione al personale tecnico amministrativo allo svolgimento di incarichi esterni ex art. 53 D. Lgs. 165/2001"*, emanato con D.R. 508 del 2011, il quale affida la valutazione istruttoria dei presupposti di autorizzabilità degli incarichi ad una commissione di esperti, tenuta ad esprimere parere obbligatorio motivato in merito.

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 è affidata, anche in questo caso, ad una commissione di esperti che esprime parere motivato su ciascuna richiesta. Più compiutamente si rinvia a quanto indicato a pag. 39.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020, sul rispetto della procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi hanno riferito che in tutti i casi l'autorizzazione è avvenuta in presenza di un parere positivo della Commissione appositamente istituita. Gli incarichi extra-lavorativi autorizzati vengono inseriti nell'apposita banca dati della Funzione Pubblica "Anagrafe delle prestazioni"; sono inoltre costantemente effettuati controlli incrociati fra le comunicazioni pervenute dagli altri enti pubblici o soggetti privati relative ai compensi erogati al nostro personale dipendente e la presenza di una preventiva autorizzazione allo svolgimento dell'incarico presso l'ente pubblico o il soggetto privato che invia la comunicazione.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento del sistema attraverso i relativi adempimenti sopra indicati; responsabili: "uffici servizi soggetti coinvolti" già individuati;
- conduzione di verifiche a campione sulle dichiarazioni sostitutive; responsabili: Servizi ispettivi.

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

La misura, per quanto attiene alle attestazioni di assenza delle situazioni d'incompatibilità e inconferibilità di cui al D.Lgs n. 39 del 2013, è costantemente attuata avuto riguardo al Direttore Generale, ai Dirigenti dell'Ateneo e ai Direttori di Dipartimento e di Centro. Le dichiarazioni degli interessati sono pubblicate sul sito internet nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente". La pubblicazione è aggiornata in relazione al conferimento di eventuali nuovi incarichi rientranti nelle suddette tipologie e in ogni caso con cadenza annuale. Si provvede altresì ad effettuare le verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati.

L'Ateneo nel presente Piano ribadisce il rispetto della procedura di seguito riportata:

- preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- verifica entro un congruo arco temporale;
- conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento del sistema attraverso i relativi adempimenti sopra indicati; responsabili: 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 un nuovo comma nel contesto dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione (o, più in generale, di traffici di influenze e conflitti di interessi, anche ad effetti differiti) connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. La norma prevede una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con la P.A..

La disposizione stabilisce che: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".*

L'A.N.AC. nel P.N.A. 2019, richiamando i precedenti pareri emanati sul tema, ha chiarito che nell'ambito di applicazione dell'istituto sono da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo, fermo restando il presupposto dell'esercizio di poteri autoritativi e decisionali e degli altri presupposti applicativi della normativa richiamati dall'ANAC nel Piano 2019.

In relazione alla misura in questione:

- la U.O. Amministrazione del Personale tecnico amministrativo ed organizzazione provvede all'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 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 dovesse, negli ultimi tre anni di servizio, esercitare poteri autoritativi e negoziali"*;
- le strutture deputate a predisporre i bandi di gara e gli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, inseriscono nei suddetti atti la 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. La clausola deve specificare altresì che qualora emerga la predetta situazione sarà disposta l'esclusione di tali soggetti privati dalle procedure di affidamento, con l'obbligo per gli stessi di restituire all'Ateneo eventuali compensi illegittimamente percepiti in esecuzione dell'affidamento. La medesima clausola inoltre dovrà essere inserita nelle dichiarazioni sostitutive rese dai partecipanti alle procedure di affidamento.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020, hanno confermato l'attuazione della misura in questione ed hanno provveduto ad implementarla. Infatti, la richiesta di rilascio di tale autocertificazione è estesa anche ai subappaltatori presenti nelle gare di competenza dell'Area Edilizia e Infrastrutture. Per quanto riguarda gli affidamenti di servizi e forniture, inoltre, la clausola di "Pantouflage" è presente nella modulistica generata automaticamente dal sistema informativo U-GOV contabilità.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento del sistema attraverso i relativi adempimenti e implementazione del monitoraggio sul rispetto degli adempimenti previsti dal P.T.P.C.T. in materia; responsabili: Aree Dirigenziali; Dipartimenti e Centri; R.P.C.T. e relative U.O. competenti;
- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage; Responsabili: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;
- 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; responsabili: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;

❖ **Formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazioni agli uffici**

La Legge n. 190/2012 ha introdotto, nell'ambito del D. Lgs. n. 165/2001, l'art. 35 bis. La norma, in particolare, 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:*

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) 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;*
- c) 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.*

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari”.

Ai fini dell'applicazione della disposizione in questione si è previsto che:

- gli uffici competenti/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni indicate nella norma soprarichiamata provvedono all'acquisizione delle dichiarazioni sostitutive circa eventuali sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per delitti contro la PA, aggiornando l'autocertificazione che i commissari di gara devono obbligatoriamente sottoscrivere prima di essere formalmente nominati, con l'inserimento dell'attestazione specifica circa l'assenza di condanne penali relative ai reati di cui sopra;
- gli uffici amministrativi competenti provvederanno ad acquisire la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000 circa l'assenza di condanne penali anche non definitive per i reati sopra indicati, da parte dei soggetti che si prevede di assegnare o nominare con funzione direttiva agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

Le verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati devono essere effettuate prima che la commissione si riunisca per iniziare l'attività e all'atto dell'assegnazione all'ufficio dei dipendenti.

Per entrambe le discipline, i Dirigenti, Direttori dei Dipartimenti/Centri e R.U.P. interessati dovranno presiedere e monitorare l'attuazione di tali disposizioni.

Il referente competente in merito alle verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rilasciate ai fini della delle assegnazioni agli uffici riconducibili alle tipologie indicate dalla norma, effettuate attraverso l'apposito casellario giudiziale, ha comunicato che le stesse hanno dato esito negativo.

Per la costituzione delle commissioni, fatti salvi i criteri previsti dalla normativa vigente, si richiamano i criteri individuati dall'Amministrazione già nel Piano di prevenzione della corruzione approvato nel 2013:

- 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/Centro proponente;
- nelle commissioni per il conferimento di prestazioni d'opera autonoma la commissione dovrà essere formata da tre esperti in materia, con esclusione del responsabile della struttura proponente;
- i componenti, presa visione dell'elenco dei partecipanti, devono rilasciare la dichiarazione resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 che non sussistono le situazioni di incompatibilità di cui agli artt. 51 e 52 c.p.c. tra essi e i partecipanti al concorso, dovendo astenersi e segnalare ogni situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi;
- nelle procedure di mobilità interna ed esterna deve essere garantita la rotazione dei membri delle Commissioni;
- per la costituzione della commissione relativa all'erogazione degli interventi di carattere assistenziale al personale universitario, deve essere garantita la rotazione dei componenti;
- per la costituzione della commissione per le attività culturali e sociali degli studenti, deve essere garantita la rotazione della componente docente;

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020 hanno confermato il rispetto di tali adempimenti.

Per quanto riguarda le commissioni di reclutamento di personale docente e non docente, il Referente dell'Area Personale e Organizzazione ad implementazione delle misure già adottate, ha comunicato l'acquisizione da parte dei commissari anche della dichiarazione relativa all'assenza di comunione di vita con i candidati, che presenti caratteri della sistematicità, stabilità e continuità, nonché assenza di collaborazione professionale che presupponga una comunione di interessi economici avente, parimenti, i caratteri della sistematicità, continuità e stabilità. In riferimento alle procedure di chiamata dei professori di I e II fascia, il Referente ha comunicato l'adozione di una nuova modalità di nomina dei componenti delle relative commissioni, rappresentata dal sorteggio da una rosa di potenziali commissari, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, proposti dal dipartimento competente, in numero doppio rispetto ai componenti necessari per la composizione della commissione stessa. Tale modalità è stata inserita nel regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia.

Il Referente dell'Area Edilizia e Infrastrutture ha comunicato, inoltre, di procedere alla nomina dei commissari di gara anche nel rispetto delle disposizioni del Codice degli appalti e delle Linee guida A.N.AC. n. 5 del 2019 recanti *"Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici"*.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento del sistema attraverso i relativi adempimenti sopra citati; responsabili: Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative;
- consolidamento applicazione art. 35 bis lettera b) del D. Lgs. 165/2001 in sede di assegnazioni del PTA e dirigenti agli uffici indicati nella norma; responsabili: "uffici servizi soggetti coinvolti" già individuati; Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;
- applicazione dell'albo on line di commissari di gara di cui all'art. 78 del codice dei contratti pubblici al momento della sua operatività, attualmente sospesa.

❖ **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 con ampliamento delle tutele a favore del dipendente autore della segnalazione.

La normativa prevede per il dipendente pubblico che abbia segnalato condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro una serie di tutele finalizzate ad evitare che lo stesso ometta di effettuare la segnalazione per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La disposizione in particolare pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis D. Lgs. n. 165 del 2001, in cui è necessario disvelare l'identità del denunciante.



In attuazione di quanto sopra, l'Ateneo si è dotato di un regolamento specifico per la gestione delle segnalazioni relative a condotte illegali o irregolari, emanato con D.R.D. n. 3218/2015, e consultabile al seguente link <http://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione>. È stato altresì attivato l'apposito indirizzo di posta elettronica per la ricezione delle segnalazioni dei dipendenti, monitorato esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2020 non sono pervenute segnalazioni tramite l'apposito canale.

Nel precedente P.T.P.C.T. era stata programmata la revisione del regolamento di Ateneo in materia alla luce della nuova formulazione dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001. A tal proposito si fa presente che, nel mese di settembre dello scorso anno, sul sito dell'Autorità sono state poste in consultazione le nuove *"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)"* che, come chiarito dalla stessa Autorità, supereranno le precedenti adottate con Determinazione n. 6 del 2015. Nelle more dell'adozione di tali linee guida, la modifica al vigente regolamento di Ateneo in materia viene rinviata al successivo triennio.

Lo scorso anno, in conformità a quanto previsto dal precedente Piano, la U.O. Anticorruzione e Trasparenza e la U.O. Realizzazioni Servizi della Area Sistemi informativi, unitamente al DPO di Ateneo, hanno condotto uno studio di fattibilità per l'adozione di una piattaforma informatica per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti denominata "Whistleblowing PA", fornita gratuitamente, nella sua versione base, alle PA dalle associazioni no profit Transparency International Italia e Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali (<https://www.whistleblowing.it/>). Si è avviato l'iter di attivazione della piattaforma, che ha presentato diverse problematiche con riferimento alla materia del trattamento dei dati, in via di risoluzione.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- iniziative di diffusione conoscitiva; responsabili: R.P.C.T.;
- monitoraggio e attuazione prescrizioni regolamento inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower); responsabili: R.P.C.T.;
- revisione del regolamento inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower), ove verranno adottate le nuove Linee Guida, responsabili: Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T.;
- adozione della piattaforma informatica A.N.AC. "Whistleblower" per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti; responsabili: Area Sistemi Informativi, R.P.C.T.;

❖ **Formazione del personale**

Le iniziative in materia di prevenzione della corruzione prevedono due tipologie di formazione:

- una formazione di livello generale rivolta a tutto il personale e riguardante in particolare modo la diffusione di valori etici, il rafforzamento dei principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati con le funzioni di pubblico dipendente;

- una formazione a livello specifico, rivolta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai Referenti (Dirigenti, Direttori/Presidenti di Dipartimento e di Centro), agli Organismi di controllo e ai funzionari addetti alle aree considerate maggiormente esposte a rischio di corruzione.

Nel 2020 gli interventi formativi a carattere generale, articolati in più edizioni/moduli, sono stati i seguenti:

- Corso base sul sistema di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione, erogato tramite la piattaforma Self della regione Emilia Romagna, rivolto a tutto il Personale Tecnico Amministrativo e Personale Docente d'Ateneo;
- Formazione in materia di privacy e sicurezza dei dati, rivolto a tutto il Personale Tecnico Amministrativo e Personale Docente d'Ateneo;
- Corso in materia di Anticorruzione, trasparenza e integrità nell'ambito del progetto VALORE P.A., rivolto 5 unità di personale.

Il personale ha partecipato altresì a diversi corsi di formazione a carattere specifico che hanno riguardato in particolare le Aree Contratti pubblici e Acquisizione e progressione del personale.

Il personale della U.O. Anticorruzione, inoltre, partecipa ai tre gruppi di lavoro attivati nell'ambito della Rete dell'Integrità della Regione Emilia-Romagna: Gruppo di lavoro "Attuazione della disciplina antiriciclaggio"; Gruppo di lavoro "Metodologia di gestione del rischio corruzione"; Gruppo di lavoro "Rapporto tra trasparenza e privacy".

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento del sistema attraverso i relativi adempimenti sopra indicati; responsabili: R.P.C.T., Referenti;
- adozione di sistemi di erogazione della formazione in modalità e-learning, in particolare attraverso l'erogazione dei percorsi formativi comuni in materia di anticorruzione e di trasparenza che saranno strutturati nell'ambito della "Rete per l'integrità per la regione Emilia Romagna", alla quale l'Ateneo ha aderito. Responsabili: R.P.C.T., Referenti, Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e relative U.O. competenti;
- attuazione di formazione specifica inerente le aree a maggior rischio di corruzione e rinnovo di percorsi di formazione anche a contenuto specialistico; responsabili: R.P.C.T.; Referenti; Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti;

❖ **Patti di integrità negli affidamenti**

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, in data 11 luglio 2016, da parte del Direttore Generale, del *"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"*, predisposto dalla Prefettura di Parma.

Con nota prot. n. 108328 del 21/07/2016 del R.P.C.T. è stato diffuso il suddetto protocollo a tutte le strutture che presiedono le procedure di appalto, invitando i responsabili dei relativi processi al rispetto e all'attuazione delle disposizioni in esso contenute e i Referenti ad effettuare il relativo monitoraggio.

I Referenti competenti, **nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020**, hanno confermato l'applicazione della suddetta misura e l'inserimento nella documentazione di gara per l'affidamento di lavori della clausola inerente il rispetto del Protocollo di Legalità.

Si fa presente che il protocollo in questione nel frattempo è giunto in scadenza e la Prefettura di Parma non ha ancora comunicato l'avvenuta predisposizione del nuovo. Nell'attesa di procedere con l'adesione al nuovo protocollo che verrà adottato dalla Prefettura, l'Ateneo valuterà la possibilità di confermare l'applicazione del precedente ovvero l'opportunità di adottare un proprio Protocollo di legalità.

Il referente dell'Area Edilizia e Infrastrutture, inoltre, ha segnalato l'applicazione del Protocollo d'intesa sugli appalti sottoscritto dall'Ateneo con CGIL-CISL-UIL, volto a promuovere il lavoro regolare e la coesione sociale, oltre che l'efficienza nella predisposizione e gestione delle procedure ad evidenza pubblica relative all'acquisizione di beni, servizi e forniture. Sulla base dell'intesa (che sarà estesa anche alle imprese in subappalto) 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.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento del sistema attraverso i relativi adempimenti sopra indicati e implementazione del monitoraggio sull'utilizzo dei protocolli di legalità; responsabili: 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 responsabili: 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.

❖ **Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

L'Università degli Studi di Parma ritiene fondamentale per i propri fini istituzionali stabilire, attraverso ogni canale disponibile un dialogo proficuo con gli studenti e tutti i soggetti diversamente collegati al mondo accademico, nonché procedere all'elaborazione di strumenti a supporto e integrazione delle attività di comunicazione con l'utenza dell'Ateneo, con l'obiettivo di contribuire a un miglioramento della qualità dei propri servizi e, di conseguenza, di ottenere una ricaduta positiva sulla reputazione dell'Ateneo.

Come noto, l'Ateneo ha adottato con D.R. n. 2166/2015 il "*Regolamento d'Ateneo per la gestione dei reclami delle segnalazioni, dei suggerimenti, delle richieste di informazioni e apprezzamenti*" che disciplina le modalità di



presentazione, accoglimento e definizione di segnalazioni e reclami avverso atti o comportamenti che a giudizio degli utenti hanno posto ostacoli o limitazioni alla fruibilità dei servizi offerti dall'Università degli Studi di Parma, ritenuto strumento utile per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, per rimediare alle situazioni denunciate ed evitare il ripetersi di condizioni che creano insoddisfazioni da parte degli utenti.

In tale ambito, assumono rilievo strategico non solo l'U.R.P., ma pure tutte le strutture dell'Ateneo che si interfacciano con l'utenza, in particolare quella studentesca.

Nella vigenza del presente piano, i Dirigenti/Direttori/Responsabili di strutture interessate dovranno presiedere e monitorare l'attuazione di tali disposizioni, nell'ambito delle strutture di propria competenza.

Un'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.

Per la prima volta l'Università di Parma nel 2019 ha partecipato all'iniziativa "*Università per la legalità*", promossa dalla Fondazione Falcone con il sostegno di Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Conferenza dei Rettori delle Università Italiane e Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari, con l'obiettivo di promuovere, in base ai valori della Costituzione italiana, la cultura della memoria, dell'impegno e della legalità, grazie ad un percorso di sensibilizzazione e di formazione del mondo accademico. Tale percorso si è svolto tramite due seminari formativi, accompagnati anche da laboratori interattivi, rivolti in particolare a studenti e neolaureati.

Nel 2020 l'Ateneo ha avviato il progetto "Osservatorio Permanente della Legalità", finanziato dalla Presidenza della Regione, con l'obiettivo di diffondere buone prassi amministrative in tema di prevenzione e contrasto della criminalità organizzata, della corruzione e del riciclaggio. I destinatari del progetto sono principalmente gli studenti e i neolaureati dell'Università di Parma, ma alcune attività coinvolgono anche professionisti ed operatori economici, dirigenti e dipendenti pubblici, forze dell'ordine locali, cittadini.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento del sistema attraverso i relativi adempimenti sopra indicati; responsabili: UO Comunicazione istituzionale e Cerimoniale, Delegata del Rettore per Anticorruzione e Trasparenza.

❖ Misure in materia di contrattualistica pubblica

Le misure di prevenzione del rischio corruzione dell'Area Contratti pubblici (ex affidamenti di lavori, servizi e forniture) e i soggetti responsabili della loro attuazione, come già anticipato, sono riportate nella nuova Scheda di mappatura del rischio corruzione dei processi dell'Area contratti pubblici, che costituisce allegato del presente Piano.

La suddetta scheda è stata predisposta applicando la nuova metodologia per la gestione del rischio raccomandata da A.N.AC.. Si ribadisce, infatti, che per l'anno 2020, l'applicazione della nuova metodologia di mappatura e dell'analisi del rischio descritta dal P.N.A. 2019, è stata considerata prioritaria per l'Area dei contratti pubblici ed è stata effettuata

nell'ambito dell'Obiettivo strategico: RPCT001 AMM1.1.1. "Revisione dei processi relativi all'area contratti pubblici (affidamenti di lavori, servizi e forniture)". A tale scopo è stato istituito un gruppo di lavoro trasversale, che ha coinvolto le strutture che più da vicino si occupano di tali processi, che hanno provveduto alla mappatura completa dei processi relativi alle procedure dell'Area Contratti pubblici, alla descrizione delle fasi ed attività che li compongono, compresa l'indicazione dei soggetti che vi intervengono, all'identificazione e all'analisi del rischio corruzione secondo la nuova metodologia raccomandata da A.N.AC..

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale, hanno dato evidenza delle misure di prevenzione della corruzione applicate nel 2020 alle procedure di acquisizione di beni, servizi e lavori.

Tra le misure che i Referenti hanno confermato di aver attuato, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs 50/2016, vi è l'utilizzo dei mezzi di comunicazione elettronici nello svolgimento di procedure di aggiudicazione attraverso il sistema U BUY per la gestione di gare telematiche e per le richieste di acquisto (beni, servizi e forniture).

Si fa presente che è in corso l'iter di approvazione del nuovo Regolamento per gli acquisti sotto soglia comunitaria, il cui testo sarà a breve sottoposto all'approvazione degli Organi.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- implementazione del monitoraggio sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate da parte dei Referenti che gestiscono procedure di approvvigionamento; responsabili: Direzione Generale, nello specifico attraverso la U.O. Approvvigionamenti Beni e Servizi e U.O. Contrattualistica, Lavori e Servizi tecnici; Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Centri che effettuino procedure di approvvigionamento; RUP individuati.

❖ **Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall'università**

Alcune norme contenute nella L. n. 190/2012 e nei decreti legislativi attuativi di deleghe si applicano anche ad altri soggetti, tra cui le 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 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"*.

Oltre a disciplinare l'applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e anticorruzione che la legge pone direttamente in capo alle società ed enti prima citati, la delibera chiarisce i compiti affidati 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 "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. n. 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 da parte delle amministrazioni che esercitano il controllo sull'applicazione da parte delle società ed enti controllati, delle misure di prevenzione della corruzione che tali enti si sono tenuti per legge ad adottare;
- azioni tese a promuovere, anche attraverso la stipula di appositi protocolli di legalità, l'adozione di misure di prevenzione della corruzione, eventualmente integrative del "modello 231, ove esistente, o l'adozione del "modello 231" ove mancante", avendo cura che siano individuate le attività di pubblico interesse svolte dalla società e/o ente, in riferimento a società o enti a partecipazione pubblica non di controllo.

In merito, il Referente competente, nell'ambito del monitoraggio per il 2020, ha preliminarmente comunicato che l'Università di Parma non esercita da sola il controllo di alcuna società o ente, mentre esercita il controllo analogo congiunto con altre amministrazioni pubbliche su alcune società od enti, delle quali due si configurano come in house providing; le stesse risultano in regola con l'adozione di misure integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Dallo stesso è stato confermato l'aggiornamento nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente della pubblicazione dei dati sulle società partecipate dall'Ateneo, per i quali si rinvia al seguente link: <https://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/enti-controllati>

Per quanto attiene alle azioni tese a promuovere l'adozione di misure di prevenzione della corruzione da parte delle società partecipate, si deve ricordare che fra queste rientra lo **"Schema-tipo di protocollo di legalità per società e altri enti di diritto privato con partecipazione pubblica non di controllo"**, deliberato dal Gruppo di Lavoro CoDAU Trasparenza e Anticorruzione (GLAT) nella riunione del 21 dicembre 2015 e adottato dall'Ateneo già nel 2016, che costituisce allegato al presente documento, del quale deve considerarsi parte integrante.

In relazione a tale misura, il Referente competente, ha comunicato che l'Area Ricerca, Internazionalizzazione e terza missione, ha effettuato, anche di concerto con altre amministrazioni universitarie, ove partecipanti congiuntamente, il monitoraggio della completezza dei dati pubblicati dalle società partecipate sui propri siti istituzionali e la promozione dell'adozione di protocolli di legalità per i soggetti giuridici non tenuti all'adozione dei modelli organizzativi di cui al D. Lgs n. 231/2001 e/o alle misure introdotte dalla legge n. 190/2012.

Per il 2021 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento delle azioni di promozione e vigilanza verso le società partecipate dall'Università degli Studi di Parma sul rispetto degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza e, in caso di accertato inadempimento, rispetto anche a quanto previsto dal protocollo di legalità di cui sopra, assunzione dei provvedimenti conseguenti come da determinazione A.N.AC. n. 1134 del 8/11/2017; responsabili: Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti;
- monitoraggio della completezza dei dati pubblicati dalle società partecipate sui siti istituzionali e nel caso di omissione o l'incompleta pubblicazione dei dati valutazione della necessità di predisporre una pagina web del portale di Ateneo per la pubblicazione dei dati delle società prive di sito istituzionale; responsabili: Area Ricerca, e Area Terza missione e relative U.O. competenti.
- Aggiornamento tempestivo della rappresentazione grafica delle società partecipate da pubblicare sul sito di Ateneo nella Sezione "Amministrazione Trasparente"; responsabili: Area Ricerca, Area Terza missione e relative U.O. competenti.

* * *

Si fa presente inoltre che il R.P.C.T., con il supporto del Team Anticorruzione e Trasparenza, ha elaborato le “*Linee guida in materia di anticorruzione e trasparenza*”, recanti un focus sui principali adempimenti previsti dal piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza di ateneo e sul monitoraggio annuale.

Le suddette linee guida sono aggiornate annualmente e pubblicate sul sito istituzionale.

L’obiettivo del documento è quello di fornire a tutti i soggetti chiamati ad attuare le misure di prevenzione della corruzione un quadro più snello dei principali adempimenti previsti dal P.T.P.C.T. di Ateneo.

5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL CONTESTO UNIVERSITARIO: LA RICERCA, L’ORGANIZZAZIONE DELLA DIDATTICA, IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE, PRESIDI PER L’IMPARZIALITÀ DEI DOCENTI E DEL PERSONALE UNIVERSITARIO ED ENTI PARTECIPATI E ATTIVITÀ ESTERNALIZZATE DALLE UNIVERSITÀ – P.N.A. 2017

Come noto l’Autorità nazionale anticorruzione (A.N.AC.), con la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, ha approvato l’Aggiornamento 2017 al P.N.A. contenente una sezione apposita dedicata alle “Istituzioni Universitarie”. La sezione dedicata alle Istituzioni universitarie affronta tutti i principali aspetti del settore, dalla ricerca alla didattica, dal reclutamento dei docenti alla formazione delle commissioni esaminatrici, alle incompatibilità e ai conflitti d’interesse del personale accademico. Per ognuno di questi settori, A.N.AC. ha individuato ed esaminato i possibili rischi riconducibili alle varie fasi o aspetti degli stessi ed indicato alcune possibili misure di prevenzione.

Per tali ambiti, il R.P.C.T., avvalendosi del supporto del Team Anticorruzione e Trasparenza, nel 2018 ha condotto, presso i Referenti interessati, un monitoraggio per la verifica dello stato di attuazione nell’Ateneo delle misure previste dal P.N.A. 2017 e l’individuazione delle misure da programmare. Il suddetto monitoraggio ha tenuto conto anche di quanto previsto nell’Atto di indirizzo n. 39 del MIUR su anticorruzione e trasparenza, emanato il 15 maggio 2018, il quale ha ribadito in sostanza gli interventi richiesti da A.N.AC. direttamente alle Università.

A tal fine il Team ha predisposto per gli ambiti della “Ricerca”, “Organizzazione didattica”, “Reclutamento del personale docente”, “Presidi di imparzialità dei docenti”, “Enti partecipati e attività esternalizzate”, un’unica scheda per la mappatura e la prevenzione del rischio nei processi del contesto universitario, recante sinteticamente i rischi individuati, le misure proposte da A.N.AC. e dal MUR e le corrispondenti misure già adottate e/o da programmare. Ciascun Referente coinvolto, per l’ambito di propria competenza, ha compilato la scheda dando conto sia dell’attuazione delle misure proposte nel P.N.A. 2017 e nell’Atto indirizzo MIUR, sia delle azioni da programmare per dare completa attuazione alle misure raccomandate nei due atti di indirizzo.

Il monitoraggio è stato rinnovato anche nel 2020 al fine di verificare lo stato di attuazione delle misure programmate. La scheda recante la mappatura e la prevenzione del rischio nei processi del contesto universitario va ad aggiungersi alle altre schede di mappatura del rischio corruzione dei processi ed è anch’essa consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/27815>.

Nei successivi punti, tenuto conto dell’analisi condotta dai Referenti, si riportano le azioni realizzate nel 2020 e le misure per gli ambiti del contesto universitario da programmare per il 2021 e per il biennio successivo.

❖ La Ricerca

In riferimento all'ambito della ricerca il P.N.A. 2017 ne ha analizzato l'intero ciclo di vita (dalla progettazione, al finanziamento, alla valutazione e alla pubblicazione degli esiti) evidenziandone i passaggi ritenuti più critici, perché particolarmente opachi o potenzialmente più esposti ad eventi corruttivi o di maladministration.

In relazione ai rischi individuati nella suddetta analisi, A.N.AC. ha raccomandato alle Università di intervenire adottando misure volte a garantire la parità di condizioni nell'accesso ai fondi di finanziamento, la massima trasparenza del quadro dei finanziamenti esistenti e dei soggetti finanziatori, la verifica sull'effettivo svolgimento della ricerca e a prevenire conflitti di interesse. Ulteriori indicazioni sulle azioni da attuare sono state poi fornite dal MIUR nel suo Atto di indirizzo sul P.N.A.

Per quanto attiene alle misure già adottate dall'Ateneo, **il Referente competente, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020**, ha confermato l'adozione delle misure di trasparenza quali l'aggiornamento costante della sezione del sito web istituzionale in cui sono riportate tutte le informazioni sui bandi, sulle opportunità di finanziamento, sulle regole che consentano ai ricercatori di accedere ai bandi e all'elaborazione dei progetti. Ha altresì riferito che il nuovo *"Regolamento quadro per la ripartizione del fondo locale per la ricerca – FIL-"*, emanato con DR REP.DRD n. 2446/2018, prevede criteri per la distribuzione dei fondi di ricerca che fanno riferimento al merito scientifico dei singoli docenti.

L'Ateneo inoltre è costantemente impegnato a promuovere una cultura della ricerca basata sull'integrità e su rigorosi principi etici. Nel 2018 era stata già approvata una prima versione delle Linee Guida della Buona pratica nella Ricerca e nella pubblicazione e disseminazione dei risultati che, a due anni dalla prima stesura, il Senato Accademico ha ritenuto opportuno revisionare per estendere il campo d'azione e, allo stesso tempo, specificare meglio alcuni aspetti relativi alla gestione della ricerca e disseminazione dei risultati. Le nuove linee guida, emanate con DRD n. 931 del 3.08/2020, delle quali è stata inoltre approntata anche una versione in inglese per renderle accessibili ad ospiti e collaboratori stranieri, sono consultabili alla pagina web <https://www.unipr.it/ricerca/ricerca-ateneo/buona-pratica-nella-ricerca>.

Si rinvia, per l'esame completo delle singole misure, a quanto riportato nella precitata scheda unica inerente la mappatura e la prevenzione del rischio corruzione nel contesto universitario per l'ambito della "Ricerca".

Al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi della **"ricerca"**, **l'Ateneo per il 2021 e per il biennio successivo**, programma le seguenti azioni:

- consolidamento delle misure di trasparenza già adottate dall'Ateneo; responsabili: 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;
- consolidamento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni relative alla predisposizione dei progetti di ricerca e dei criteri di distribuzione dei fondi; responsabili: Area Ricerca, e Area Terza missione, Commissione di Ateneo per la Ricerca, Comitati Scientifici di Area e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;
- realizzazione nell'ambito della comunità scientifica dell'Ateneo di azioni divulgative per la diffusione della produzione scientifica del personale docente. Obbligo per i progetti a finanziamento pubblico internazionale di realizzare un sito web di progetto con conseguente pubblicazione dei link nel sito web di Ateneo e

contestuale utilizzo di piattaforme Open Access; Responsabili: Area Ricerca e Area Terza missione; Consiglio di Dipartimento e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;

- valutazione dell'opportunità di aumentare il numero dei valutatori di Ateneo altamente professionalizzati all'interno delle banche dati nazionali ed internazionali; Responsabili: 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.

❖ L'organizzazione della didattica

I profili critici inerenti l'ambito dell'organizzazione della didattica, individuato dall'A.N.AC. nel suo approfondimento, quale ambito caratterizzante l'attività delle università, attengono a possibili influenze improprie esercitabili nei processi di accreditamento dei corsi di studio e delle sedi e ad alcune condotte distorsive dei docenti, idonee a incidere negativamente sulla qualità dell'offerta formativa e sull'apprendimento degli studenti.

In relazione a quanto sopra, dalla lettura dell'approfondimento, emerge che le misure proposte, in materia di accreditamento, sono rivolte al Miur e alla sua Agenzia di Valutazione, mentre ai singoli Atenei viene raccomandato di assicurare una 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.

Per quanto riguarda invece l'ambito relativo allo svolgimento della didattica viene avanzata l'ipotesi di ampliare il contenuto dei codici etici con apposite previsioni sui doveri dei docenti.

Il Referente competente, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020, a tale proposito ha riferito che, in attesa dell'emanazione delle Linee guida A.N.AC./M.I.U.R. per la predisposizione da parte delle Università di codici di comportamento/codici etici integrati, ha provveduto:

- alla diffusione di circolari informative rivolte alla comunità accademica, per ribadire il rispetto di determinati regole comportamentali volte anche responsabilizzare maggiormente i direttori di Dipartimento a vigilare sui comportamenti dei professori (nota prot. n. 161388 del 29/07/2020);
- ad aggiornare il *"Regolamento per la definizione dei criteri e modalità di affidamento ai docenti dei doveri didattici, degli affidamenti aggiuntivi e della remunerazione aggiuntiva dei ricercatori di ruolo ai sensi dell'art. 6 della legge 240/2010"* (REP DRD n. 531/2019 del 4 marzo 2019);
- ad accertare, in occasione della visita di accreditamento periodico dell'Ateneo, l'insussistenza delle cause di incompatibilità dei componenti della Commissione di esperti di valutazione ANVUR.

Al fine di consolidare e implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi dell' **"Organizzazione della didattica"**, l'Ateneo per il 2021 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

- 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; responsabili: Area Personale e organizzazione e Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti e relative U.O. competenti.

❖ Il reclutamento del personale docente

Il P.N.A. 2017 ha ritenuto meritevole di particolare attenzione anche il reclutamento del personale docente, già ricompreso tra le aree a rischio corruttivo cui potenzialmente tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte (le c.d. "aree di rischio generali"), fra le quali la l. 190/2012, all'art. 1, co. 16, include i concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale e le progressioni di carriera.

In relazione alle procedure a cui possono fare ricorso le Università a livello locale per la copertura dei posti di professore di prima e di seconda fascia, i principali fattori di rischio corruttivo riscontrati da A.N.AC. 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. In ragione di ciò è stato raccomandato agli Atenei di contenere il ricorso a tali procedure reclutamento con misure che prevedano il carattere di eccezionalità della chiamata diretta e la previsione, ogni qualvolta l'Ateneo vi faccia ricorso, di una motivazione rafforzata, nonché, adeguate procedure valutative di tipo comparativo degli studiosi. In argomento, il MIUR nel suo Atto di indirizzo sul P.N.A. ha raccomandato agli Atenei l'aumento per quanto possibile della quota disposta per legge delle risorse finanziarie per l'assunzione di professori esterni, anche attraverso l'indizione di procedure riservate esclusivamente a candidati esterni, ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010.

Sul tema del reclutamento dei docenti, l'Autorità ha richiamato, inoltre, l'attenzione degli Atenei sul rigoroso rispetto delle norme in materia di conflitto di interesse, in particolare sulla necessità di intervenire con la propria regolamentazione sull'istituzione delle commissioni giudicatrici interne, raccomandando il recepimento di alcuni criteri per la loro composizione (tra i quali a titolo esemplificativo: presenza di membri esterni, appartenenza allo stesso settore scientifico disciplinare, modalità di sorteggio, ecc.) e introducendo disposizioni sul conflitto di interesse e sulle ipotesi di incompatibilità.

In merito, il Referente competente, già in fase di primo monitoraggio sul rispetto delle misure raccomandate dall'A.N.AC. aveva confermato che molte erano già recepite dall'Ateneo nella regolamentazione interna riguardante il reclutamento di personale docente.

A completamento del recepimento degli indirizzi di A.N.AC. nel 2019 è stato approvato un nuovo "*Regolamento per la disciplina delle procedure di chiamate dei professori di prima e seconda fascia* " che ha rafforzato le misure di prevenzione, prevedendo in particolare:

- l'eccezionalità delle procedure valutative ai sensi dell'art. 24 della legge n. 240/2010;
- il sorteggio dei componenti delle commissioni (tale modalità potrà essere temperata in caso di settori di ridotta consistenza numerica);
- il rispetto, ove possibile, del principio di pari opportunità tra uomini e donne nella procedura di formazione delle commissioni;
- il limite massimo della partecipazione a due commissioni locali all'anno (tre in caso di settori di ridotta consistenza numerica).

Allo stato, non risulta attuabile la previsione di espletare una prova scritta nelle procedure di reclutamento del personale ricercatore in quanto non consentita dalla legge n. 240/2010.

Sempre nell'ambito del reclutamento dei docenti, l'A.N.AC. ha individuato un altro fattore di rischio in una programmazione non adeguata rispetto all'effettivo fabbisogno di personale che necessita, a parere dell'Autorità, della partecipazione di tutte le componenti accademiche e di parametri oggettivi di riferimento.

A tal proposito si fa presente che, la programmazione del fabbisogno di personale dell'Ateneo, come indicato nello stesso "Piano triennale di programmazione del personale triennio 2019 – 2021" (approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/18-12-2019/598 del 18.12.2019), avviene nell'ambito di un processo di programmazione triennale a livello dipartimentale, attivato con la richiesta del Rettore ai Direttori di Dipartimento di indicare i fabbisogni di personale del Dipartimento, finalizzato alla qualificazione delle risorse di docenza esterne conformi alle linee guida dell'ANVUR e secondo parametri che saranno approvati dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione che ne valuterà anche la sostenibilità finanziaria. Inoltre, sono tuttora vigenti le *"Linee guida sul reclutamento del personale docente 2019 – 2021"*, recanti criteri e modalità alle quali le proposte di reclutamento avanzate dai Dipartimenti dovranno uniformarsi.

La politica di reclutamento è indirizzata al pieno sostegno dell'Offerta formativa e della ricerca scientifica e garantirà il necessario ricambio in relazione al turn over sui Settori rilevanti, rafforzando il reclutamento di risorse di docenza esterna allineandosi ai parametri previsti dall'art. 18 comma 4 della legge 240/2010.

Le misure di prevenzione del rischio corruzione per il reclutamento del personale docente e i soggetti responsabili della loro attuazione sono riportate nella nuova Scheda di mappatura del rischio corruzione dei processi dell'Area Reclutamento personale docente, che costituisce allegato del presente Piano.

La suddetta scheda, come già anticipato, è stata predisposta applicando la nuova metodologia per la gestione del rischio raccomandata da A.N.AC.. Si ribadisce, infatti, che per l'anno 2020, l'applicazione della nuova metodologia di mappatura e dell'analisi del rischio descritta dal P.N.A. 2019, è stata considerata prioritaria anche per tali procedure ed è stata effettuata nell'ambito dell'Obiettivo strategico: RPCT001 AMM1.1.1. "Revisione dei processi relativi al reclutamento". A tale scopo è stato istituito un gruppo di lavoro trasversale, che ha coinvolto le strutture che più da vicino si occupano di tali processi, che hanno provveduto alla mappatura completa dei processi relativi alle procedure dell'Area del reclutamento personale docente, alla descrizione delle fasi ed attività che li compongono, compresa l'indicazione dei soggetti che vi intervengono, all'identificazione e all'analisi del rischio corruzione secondo la nuova metodologia raccomandata da A.N.AC..

Al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi del **"Reclutamento del personale docente", l'Ateneo per il 2021 e per il biennio successivo**, sulla base di quanto indicato dal Referente competente per materia, programma le seguenti azioni:

- consolidamento del rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC. per l'ambito delle procedure di reclutamento del personale docente così come recepite nella regolamentazione interna di Ateneo; Responsabili: Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti;
- consolidamento dei criteri per la programmazione del fabbisogno del personale docente come recepiti negli atti di regolamentazione interna di Ateneo; Responsabili: Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti.

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

L'A.N.AC. rileva come la stratificazione legislativa che interessa il comparto dell'università, accentuata dalle peculiarità che derivano dalla pluralità degli statuti autonomi delle università, favorisca l'affermarsi di spazi di fuga dalla prevenzione della corruzione. Relativamente a quanto premesso, sono stati individuati tre ambiti in cui tale lacuna del sistema incide maggiormente favorendo situazioni di rischio: il primo riguarda il rapporto tra i codici etici e i codici di comportamento; il secondo riguarda l'applicazione delle cause di incompatibilità nei singoli atenei; il terzo attiene più propriamente ai procedimenti disciplinari dei docenti.

Per quanto riguarda il primo ambito l'argomento è stato già trattato nel relativo paragrafo (vedi pag. 17 "Codice di comportamento/Codice Etico") al quale, pertanto, si rinvia.

Per il secondo ambito, l'A.N.AC. affronta il tema del conflitto di interessi e delle situazioni di incompatibilità, con particolare riferimento al personale docente e ricercatore 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. Sulla tematica è intervenuto anche il MUR fornendo, nel suo Atto di indirizzo sul P.N.A., indicazioni omogenee agli Atenei sulle attività esterne dei docenti (fra gli argomenti trattati: attività di consulenza, esercizio di attività libero-professionali, titolarità della partita IVA, attività negli enti senza scopo di lucro), con l'invito finale ad adeguare i regolamenti interni. In relazione a quanto appena esposto, si richiama quanto già previsto nei precedenti paragrafi sullo svolgimento degli incarichi extra-istituzionali. Come già indicato precedentemente, il nuovo *"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"* è stato approvato con Decreto REP. DRD n. 2566/2019 prot. 213379 del 21.10.2019. Tale regolamento 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.

Il "Regolamento sulla disciplina delle attività di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni", emanato con D.R. n. 1391/2020 del 21/10/2020, statuisce, inoltre, l'osservanza degli obblighi derivanti dal Codice di Comportamento e dal Codice Etico di Ateneo per i soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività previste dal Regolamento e che la violazione degli stessi può comportare, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro o dell'incarico.

Con riguardo al terzo ambito relativo 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, A.N.AC., oltre ad un'auspicata composizione prevalentemente esterna del Collegio di disciplina, raccomanda alle università di prevedere nei propri statuti che la titolarità del potere disciplinare sia attribuita al Decano, o in alternativa, sia attribuito al Ministro competente. Sul punto, rinviando a quanto già detto, si fa presente che l'Ateneo è già intervenuta per i casi di situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, del Rettore, prevedendo con la revisione del Codice di comportamento e del Codice Etico l'attribuzione della competenza al Senato Accademico sulle decisioni attinenti.

L'Ateneo nel 2020, uniformandosi alle raccomandazioni A.N.AC., ha regolamentato altresì la costituzione e la composizione del Collegio di disciplina nello Statuto all'art. 19 con il quale è stata introdotta la presenza nello stesso

anche di tre docenti esterni in servizio presso altre Università italiane, la cui designazione, da parte del Senato Accademico, avviene nell'ambito di una rosa di candidati individuata a seguito di avviso pubblico. Sempre nell'art. 19, in caso di illeciti commessi dal Rettore, la titolarità del potere disciplinare è stata attribuita in capo al Decano di Ateneo. In conformità a quanto sopra disposto dallo Statuto, nel 2020 è stata espletata la procedura per il rinnovo del Collegio di Disciplina che opererà nella nuova composizione a decorrere dal 2021.

L'Ateneo per il 2021 e per il biennio successivo programma le seguenti azioni:

- 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; Responsabili: Area Personale e Organizzazione; Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti.

❖ Gli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università

Il P.N.A. 2017 è intervenuto anche sul tema degli enti partecipati e delle attività esternalizzate dalle Università, richiedendo maggiore trasparenza anche nella scelta di acquisire partecipazioni o costituire enti per l'esternalizzazione di attività di interesse generale. A tal fine raccomanda diverse azioni quali: la pubblicazione da parte dell'Ateneo della motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisire quote di partecipazione; la predisposizione di adeguate misure di trasparenza, al fine di consentire un controllo diffuso, specie nella comunità dell'Ateneo, sull'effettivo e corretto funzionamento degli enti partecipati.

Un'attenzione particolare è stata poi dedicata agli spin off, la cui costituzione risponde all'esigenza di svolgere, nel mercato concorrenziale, attività di ricerca, attività tecniche, attività di utilizzazione dei risultati della ricerca, attraverso rapporti commerciali con altri soggetti, pubblici e privati. La procedura finalizzata alla costituzione di tale realtà giuridica è disciplinata dall'art. 3, co. 2 del D.M. 168/2011; secondo l'Autorità, tale disciplina appare insufficiente a prevenire i conflitti di interesse, anche potenziali, che possono porsi tra l'ordinario svolgimento delle attività dell'ateneo (attività di indirizzo e programmazione, attività di concreto svolgimento della ricerca e della didattica) e lo svolgimento delle attività negli stessi spin-off.

In relazione alle soprarichiamate raccomandazioni il **Referente competente, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2020**, ha confermato l'implementazione del sistema di prevenzione della corruzione nei processi inerenti gli "Enti partecipati e le attività esternalizzate", realizzatasi grazie alla revisione del regolamento interno su spin off e start up. Secondo quanto relazionato dal Referente competente, il regolamento dell'Università in materia di Spin-off e Start-up, adottato con DR REP. DRD. prot. n. 2834 del 12.11.2019, contiene specifiche disposizioni preordinate alla diffusione della cultura generalizzata della prevenzione della corruzione nella comunità accademica, tra le quali si richiamano quelle in merito a cause di incompatibilità e conflitti d'interesse, non concorrenza nelle attività di ricerca, partecipazione del personale universitario ad organi di gestione e assunzione di cariche sociali e lo svolgimento di prestazioni in Spin-off e Start-up dell'Ateneo.

È stata altresì confermata l'applicazione della misura inerente la pubblicazione degli atti dei competenti organi di Ateneo da cui si evince la motivazione della scelta di costituire o partecipare a nuovi enti di diritto privato. In relazione al controllo diffuso sull'effettivo e corretto funzionamento degli enti partecipati, è stato segnalato che i rappresentanti

negli enti partecipati dell'Università di Parma, ove previsti, sono da Statuto (e per gli Spin-off/Start-up anche da regolamento) tenuti a predisporre una relazione annuale per il Rettore.

Per l'esame delle singole misure si rinvia a quanto riportato nella scheda inerente la mappatura e la prevenzione del rischio corruzione nel contesto universitario per l'ambito degli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università.

Al fine di consolidare e implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi inerenti gli **"Enti partecipati e le attività esternalizzate"**, l'Ateneo per il 2021 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

- 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; responsabili: Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti;
- monitoraggio sul rispetto degli obblighi contenuti nel testo del nuovo Regolamento di Ateneo in materia di Spin-off e Start-up responsabili: Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti;
- prevedere, nell'ipotesi in cui l'Ateneo intenda costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisire o mantenere quote di partecipazioni, anche eventualmente attraverso specifiche previsioni regolamentari, il rispetto di determinati obblighi, quali: 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, e la predisposizione di adeguate misure di trasparenza al fine di consentire un controllo diffuso sull'effettivo e corretto funzionamento degli enti partecipati; responsabili: Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti.
- adozione di una regolamentazione interna per tutte le altre tipologie di enti, ovvero altre società di capitale, consorzi, fondazioni e associazioni; responsabili: Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti.

In materia, a completamento del quadro di riferimento, si devono inoltre richiamare anche le misure di trasparenza e le azioni di promozione già descritte che l'Amministrazione è tenuta a porre in essere verso tali enti.

SEZIONE III

1. LA TRASPARENZA COME MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La trasparenza, intesa nell'attuale, estesa, accezione di "accessibilità totale" a dati, documenti e informazioni della Pubblica Amministrazione, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, **costituisce, oggi, uno dei principali strumenti per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità**, in ogni ambito dell'attività pubblica.

La normativa in materia di trasparenza è stata profondamente innovata per effetto del D. Lgs. 97/2016, recante *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*. Il suddetto Decreto ha modificato il D. Lgs. n. 33/2013, il primo intervento legislativo organico in materia, estendendo ulteriormente gli scopi

perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di «*tutelare i diritti dei cittadini*» e «*promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa*».

Accanto alla normativa nazionale, si sono posti gli atti di regolazione adottati, nel tempo, dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, quali, oltre gli annuali aggiornamenti al P.N.A., le importanti Linee guida (delibera n. 1310 del 28/12/2016) per «*l'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016*», e le indicazioni (determinazione n. 241 del 08/03/2017) sull'attuazione dell'art. 14 del D. Lgs. n. 33/2013, rubricato «*Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali*».

Dall'adozione del Decreto n. 33 ad oggi, è progressivamente maturato un sistema di trasparenza delle pubbliche amministrazioni strutturato su due piani paralleli: da un lato, gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale (sezione «*amministrazione trasparente*»), in *open data*, assistiti dal diritto di accesso civico cd. «*semplice*», rimedio nei casi di mancata osservanza degli stessi; dall'altro, l'accesso civico cd. «*generalizzato*», ispirato al modello delle legislazioni «*FOIA*», introdotto con Il D. Lgs n. 97 del 2016.

Sull'attività di pubblicazione dei dati sui siti web istituzionali incide fortemente la normativa in materia di trattamento dei dati personali. Il quadro delle regole in materia si è consolidato con l'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (RGPD) e, il 19 settembre 2018, del D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali – D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679. L'atto regolamentare ha inteso consolidare e rafforzare la protezione dei dati personali dei cittadini europei e dei residenti nell'Unione europea, attraverso la previsione di regole omogenee e vevoli per tutti gli Stati membri, in modo da eliminare i diversi livelli di protezione rivenienti dalle differenti normative di ciascuno Stato.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato, essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento (art. 2-ter del d.lgs. n. 196 del 2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018).

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di «*responsabilizzazione*» del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («*minimizzazione dei dati*») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Tra le più importanti novità, introdotte dal Regolamento, vi è l'obbligo di nominare un **Responsabile della protezione dei dati (anche conosciuto con la dizione in lingua inglese data protection officer – D.P.O.)** chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione

dei dati personali (art. 39 del R.G.P.D.). Tale obbligo, come chiarito anche dal Garante per la protezione dei dati personali, ha investito tutti i soggetti pubblici, comprese le Università.

La figura del Responsabile della Protezione dei dati, come precisato anche nell'Aggiornamento 2018 al P.N.A. dall'A.N.AC. (delibera n. 1074 del 21 novembre 2018), in linea generale, salvo eccezioni per enti di piccole dimensioni, deve essere tenuta distinta dal R.P.T.C. dell'amministrazione. Si è valutato, infatti, che la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al R.P.D. che al R.P.C.T. Ciò, fermo restando che, per questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il R.P.D. costituisce una figura di riferimento anche per il R.P.C.T.

Per quanto attiene all'accesso civico, nella precedente formulazione dell'art. 5 D. Lgs. 33/2013, l'istituto consentiva a chiunque, in caso di omessa pubblicazione di dati soggetti a pubblicazione obbligatoria, di presentare richiesta per ottenere, dalla stessa amministrazione inadempiente, la pubblicazione del dato omesso.

Con l'emanazione del D. Lgs. 97/2016, modificativo del Decreto n. 33, l'istituto è stato innovato profondamente con l'introduzione di una nuova forma di accesso, delineata nel novellato art. 5, comma 2, ai sensi del quale *"chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis"*.

Si tratta di una forma più ampia di accesso, non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati, i documenti e le informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, salve solo le esclusioni e le limitazioni previste dall'art. 5 bis. La *ratio* della riforma risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, per garantire una maggiore tutela dei diritti dei cittadini e promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

Sul tema il Consiglio dell'A.N.AC. il 28 dicembre 2016 con delibera n. 1309 ha approvato le specifiche *"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D. Lgs. 33/2013"*; successivamente, con l'intento di fornire alle amministrazioni ulteriori chiarimenti operativi e promuovere una coerente e uniforme attuazione della disciplina sull'accesso civico generalizzato, il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha adottato le specifiche circolari n. 2/2017 e 1/2019.

2. LA STRATEGIA DELLA TRASPARENZA NELL'ATENEO DI PARMA, NEL RISPETTO DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

L'Ateneo di Parma ha mostrato, fin dall'inizio e costantemente nel tempo, una forte sensibilità nei confronti di quella che può essere definita una vera e propria "missione" istituzionale, di prevenzione di fenomeni corruttivi; per espressa previsione statutaria (art. 1, co. 6), la trasparenza costituisce un valore - insieme a quelli di integrità e di legalità - cui ogni attività deve ispirarsi; la promozione della cultura della trasparenza e della prevenzione della corruzione rappresenta un preciso obiettivo strategico trasversale dell'Ateneo, trasfuso, annualmente, nel Piano strategico, quindi,



tradotto nel Piano della Performance, in specifici obiettivi, anche trasversali, di performance organizzativa e individuale; ciò, nella consapevolezza delle opportunità che il perseguimento di tali valori offre, in termini di miglioramento dei processi gestionali, dei servizi offerti e dell'accountability di Ateneo, in sinergia con le procedure di assicurazione della qualità della didattica e della ricerca.

L'Università in ossequio alle previsioni normative, ha integrato il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (P.T.P.C.T.), così impostando la sezione del P.T.P.C.T. sulla trasparenza come atto organizzativo fondamentale, atto a garantire il flusso informativo necessario all'adempimento degli obblighi di pubblicazione obbligatoria.

La trasparenza è assicurata, in primis, mediante la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti individuati dal D. Lgs. n. 33/2013, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", collocata, ex art. 9 D. Lgs. n. 33/2013, nella "home page" del sito internet di Ateneo, e articolata in ulteriori sottosezioni.

Le responsabilità attuali ed il processo a cascata per l'attribuzione degli obiettivi, compresi quelli in materia di trasparenza, sono stati anticipatamente descritti nel "Sistema di misurazione e valutazione", che rappresenta lo strumento metodologico del processo. Come ivi descritto, la Relazione sulla Performance riporterà il grado di raggiungimento degli obiettivi al fine della rendicontazione della performance dell'Ateneo. L'obiettivo di performance di pubblicazione ed aggiornamento dei dati e delle informazioni sul sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" è da considerarsi un obiettivo trasversale, in quanto coinvolge le diverse strutture organizzative, richiedendo loro attività in team, coordinamento e collaborazione.

I principali soggetti coinvolti possono essere così identificati:

- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Commissione Pianificazione, Performance e Qualità
- Responsabili UO
- Responsabile del Procedimento di Pubblicazione
- UO Anticorruzione e Trasparenza
- Team Anticorruzione e Trasparenza
- UO Comunicazione Istituzionale
- Area Dirigenziale Sistemi Informativi
- Nucleo di Valutazione

Ciascuno con le seguenti funzioni:

- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: è il referente dell'intero processo che coinvolge tutte le iniziative finalizzate, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza. Ai sensi dell'art. 43 comma 1 del D. Lgs 33/2013 *"Il responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa"*

vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”;

- Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza: si tratta dei Dirigenti, dei Direttori di Dipartimento e dei Direttori /Presidenti di Centro, come già accennato nella prima parte del presente Piano, i quali, nell'ambito delle attività di rispettiva competenza, partecipano all'attività di prevenzione della corruzione e all'attuazione di adeguati livelli di trasparenza, collaborando con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Ai sensi dell'art. 43 comma 3 del D.Lgs 330/2013 *“garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge”;*
- Commissione pianificazione, performance e qualità: essa ha compiti di raccordo, condivisione, valutazione e proposta circa le attività dell'Ateneo in tema di performance, trasparenza ed anticorruzione, anche al fine dell'armonizzazione e integrazione dei relativi contenuti, nonché della necessaria aderenza ai documenti di programmazione strategica di Ateneo;
- Responsabili U.O.: coordinano la raccolta dei dati di competenza della struttura; rispondono del trattamento degli stessi e degli adempimenti previsti in materia di trasparenza ed integrità;
- Responsabili del Procedimento di Pubblicazione (R.P.P.): hanno il compito di assicurare che i contenuti pubblicati nelle sezioni di competenza dell' *“Amministrazione trasparente”* siano appropriati, corretti, aggiornati e conformi a quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza, nonché dal Regolamento per il sito web dell'Università di Parma;
- U.O. Anticorruzione e Trasparenza: per il tramite del Servizio Trasparenza costituito al suo interno, coordina l'attività di aggiornamento ed implementazione dei documenti, dei dati, e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, da parte delle singole strutture responsabili; coordina l'attività di monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi e sull'adeguatezza delle informazioni pubblicate; presta consulenza e assistenza alle strutture che ne facciano richiesta;
- Team Anticorruzione e Trasparenza: ha specifici compiti di supporto nelle attività di monitoraggio, indirizzo, consulenza ed assistenza negli ambiti della trasparenza e della prevenzione della corruzione, operate dalla UO; consente il necessario raccordo tra il R.P.C.T. e i Referenti di Area, di Dipartimento e di Centro; al suo interno, infatti, per quanto possibile, vi sono rappresentanti di ciascuno di essi;
- U.O. Comunicazione Istituzionale: per la specifica mission di competenza, la struttura assicura la completa comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulle iniziative in materia di comunicazione, di indagini e rilevazioni di soddisfazione, nonché il necessario supporto per quanto attiene le attività di competenza legate al coordinamento per la gestione della sezione *“Amministrazione Trasparente”* all'interno del portale di Ateneo. Opera in sinergia con il Responsabile per individuare eventuali ulteriori iniziative di comunicazione e di trasparenza;

- Area Dirigenziale Sistemi Informativi: assicura il necessario supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, finalizzato alla realizzazione di ulteriori integrazioni dei sistemi gestionali di Ateneo, funzionali allo sviluppo dell'informatizzazione del processo di pubblicazione dei dati;
- Nucleo di Valutazione: promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità, avendo come compito, pertanto, quello di esercitare un'attività di impulso e di attestazione dei medesimi. Secondo il novellato art. 44 del D. Lgs 33/2013, l'organo verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, valutando, altresì, l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza, ai fini della misurazione e valutazione delle performance, sia organizzativa, sia individuale, del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati;

Tutti i soggetti, a vario titolo coinvolti nell'attività di adempimento degli obblighi di trasparenza, agiscono con il supporto del Servizio Trasparenza della U.O. Anticorruzione e trasparenza, il quale, anche avvalendosi del Team, oltre a coordinare l'attività di aggiornamento ed implementazione dei dati, fornisce le istruzioni operative necessarie, in caso di criticità e/o aggiornamenti normativi.

L'Ateneo, altresì, si è tempestivamente adeguato all'obbligo di nominare un Responsabile della protezione dei dati (D.P.O.), la cui funzione è stata già descritta all'inizio della presente sezione, e nel rinnovare tale figura nel 2020 ha proceduto alla nomina di un nuovo Responsabile, individuandolo in una professionalità interna, la Dott.ssa Ilaria Comelli. Con la stessa attività di collaborazione è stata costante, in ragione delle forti connessioni tra la materia della protezione dei dati personali e quella degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge. Per le istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico "generalizzato", allorquando vengano in rilievo profili attinenti alla protezione dei dati personali, anche il R.P.C.T., se ritenuto necessario, si avvale del suo supporto, nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma, comunque, limitatamente a profili di carattere generale.

Per la sua attività di pubblicazione e aggiornamento dei dati, l'Ateneo ha recepito la **"mappa" ricognitiva degli obblighi gravanti sulle pubbliche amministrazioni, contenuta nell'allegato alle Linee guida A.N.AC. adottate il 28/12/2016 con la delibera n. 1310**. Al fine di garantire il corretto flusso procedimentale per la pubblicazione *on line*, anche in ottemperanza a quanto richiesto da A.N.AC., tale "mappa" è stata "fatta propria" dall'Ateneo e rapportata all'organizzazione interna che lo caratterizza, divenendo specifico allegato al Piano. In essa, per ciascun obbligo di pubblicazione, sono indicati i nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.

In particolare, nella tabella sono indicati:

- i singoli responsabili del processo di individuazione del dato, documento, informazione da pubblicare, rappresentati dalle singole aree dirigenziali/strutture amministrative di riferimento, e, a cascata, dalle unità organizzative competenti (U.O.);
- i singoli responsabili che attendono all'eventuale elaborazione, al materiale caricamento, e poi alla rimozione, dei dati sul portale, rappresentati dagli R.P.P. (Responsabili del procedimento di pubblicazione), nominati con apposito decreto rettorale.



Già nel 2019 era stata implementata, altresì, la colonna relativa all'aggiornamento dei dati, specificandone le tempistiche di pubblicazione, nonché di rimozione secondo quanto previsto dall'art. 8 D. Lgs. 33/2013, secondo il quale: *"I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali ...".*

Sulla base di specifiche indicazioni fornite dal RPCT, con il supporto della U.O. e del Servizio Trasparenza, nel corso del 2020, è stata avviata l'attività di rimozione dei dati non più soggetti ad obbligo di pubblicazione, attraverso il coinvolgimento diretto degli Uffici competenti – gli stessi responsabili della pubblicazione. L'attività, in ragione del disposto del citato art. 8 D. Lgs. 33/2013, ha interessato innanzitutto i dati relativi agli anni 2013 e 2014; a decorrere dal 1° gennaio 2021, dovranno essere rimossi i dati riferiti all'anno 2015, e così via, anno per anno.

Per le pubblicazioni che, ad oggi, avvengono tramite U-GOV, automaticamente, (ad esempio, per i dati relativi ai titolari di *"incarichi di collaborazione o consulenza"* ex art. 15, co. 4, del D. Lgs. 33/2013), è stato implementato l'applicativo stesso, affinché, al decorso dei termini di legge, i dati non siano più visibili nella sezione *"Amministrazione trasparente"*.

Per la specifica categoria delle pubblicazioni inerenti alle procedure concorsuali, su input del DPO, anche in collaborazione con la UO Legale e con i Responsabili delle altre U.O. coinvolte, è stato adottato un sistema di pubblicazione dei dati che coniughi maggiormente le esigenze dettate dalla normativa sulla privacy con quella della trasparenza. In particolare, è stata adottata la prassi di pubblicare gli atti non utilizzando i nominativi dei candidati, ma codici identificativi assegnati all'atto della presentazione della domanda.

Anche per l'anno 2020, il Nucleo di Valutazione ha positivamente attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto previsto dalla Delibera Anac n. 213 del 4 marzo 2020. In tale occasione, su input del Nucleo, in relazione ai dati pubblicati in automatico tramite applicativo UGOV, è stata verificata la corretta applicazione del disposto di cui all'art. 9 del D.lgs. 33/2013, secondo cui: *"Le amministrazioni non possono disporre filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione «Amministrazione trasparente»".* Ciò, anche alla luce del comunicato del Presidente ANAC in data 1 luglio 2020 che ha fornito indicazioni in merito all'indicizzazione delle pagine della sezione "Amministrazione trasparente".

Il sistema trasparenza di Ateneo è completato e rafforzato mediante le altre "misure" che le amministrazioni devono adottare per garantire il diritto di "accesso civico", nelle nuove forme introdotte dai recenti interventi legislativi.

L'Università di Parma garantisce l'esercizio del diritto di accesso civico nelle sue due forme; a tal fine, sul sito è possibile reperire informazioni sulle tipologie di accesso ed è a disposizione la modulistica utilizzabile (<http://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/altricontenuti/accesso-civico>).

La competenza ad evadere le istanze di accesso è in carico ai singoli Uffici detentori dei dati/documenti/informazioni, ma, coerentemente con le soluzioni individuate dalle Linee guida A.N.AC. n. 1309 del 28/12/2016, la UO Anticorruzione

e Trasparenza, per il tramite del Servizio trasparenza, naturalmente, in raccordo con il R.P.C.T., fornisce tutto il supporto necessario, specie ai fini dell'esatta qualificazione ed estensione delle stesse.

Sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione Amministrazione trasparente "altri contenuti – accesso civico", è reperibile il "registro degli accessi", contenente, in ordine cronologico, l'elenco delle richieste di accesso civico "semplice" e "generalizzato" pervenute all'Ateneo, con oggetto, data ed esito.

3. MONITORAGGIO DEGLI ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA

Anche nel corso del 2020, l'attività di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" è stata svolta da ciascun Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia di Area dirigenziale, sia di Dipartimento e di Centro, sotto il coordinamento del R.P.C.T., con il supporto del Team Anticorruzione e Trasparenza.

In particolare, come di consueto, in un'apposita riunione del Team, il Responsabile ha assegnato ai componenti del Team, ciascuno per quanto di pertinenza, la promozione dell'attività di controllo e di reportistica finale al Responsabile stesso, presso la propria Area/struttura di appartenenza; ciò, ovviamente, nell'ottica di fare emergere eventuali criticità e/o azioni di miglioramento.

I componenti del Team hanno provveduto a tale attività, attraverso il coinvolgimento dei Referenti - ai quali spetta, comunque, garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare - e, a cascata, dei singoli soggetti che intervengono nel flusso di pubblicazione dei dati (Responsabili delle Unità organizzative e Responsabili del procedimento di Pubblicazione R.P.P.).

L'assolvimento degli obblighi in materia è stato confermato, in sede di relazione annuale, da parte di ciascun Referente, senza segnalazioni di criticità rilevanti.

Siffatte modalità operative sono confermate anche per il 2021, essendosi dimostrate efficaci e funzionali ad assicurare un coinvolgimento a 360 gradi del personale, negli adempimenti legati alla trasparenza.

4. INIZIATIVE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

Anche per il 2020, nonostante l'emergenza sanitaria in atto, l'Ateneo ha dato spazio alle occasioni formative volte ad implementare, tra il personale, la cultura della trasparenza e dell'integrità.

L'Ateneo ha conservato la sua adesione al gruppo di Lavoro "*Trasparenza e Privacy*", creato nell'ambito della "*Rete per l'Integrità e la Trasparenza*" promossa dalla Regione Emilia Romagna. Il gruppo, che si riunisce periodicamente presso la sede della Regione in Bologna, ha l'obiettivo di avviare un percorso comune, tra gli enti aderenti alla Rete, di confronto e di scambio di esperienze, per l'attuazione della normativa in materia di trasparenza e il bilanciamento della stessa con le disposizioni dettate in materia di privacy.

Nell'ambito della suddetta Rete, l'Ateneo ha aderito, altresì, a SELF, il sistema di e-learning federato per la PA in Emilia Romagna. In virtù di tale adesione, nel 2020, tutto il personale ha potuto usufruire di specifico evento formativo in materia organizzato sulla Piattaforma in modalità e-learning.

Inoltre, nel corso del 2020, specifiche unità di personale, anche appartenenti alla U.O. Anticorruzione e trasparenza, direttamente operative per l'adempimento degli obblighi di legge, hanno usufruito del corso "ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ", incentrato sulle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza, organizzato nell'ambito dei corsi INPS - VALORE PA.

In ragione dell'emergenza sanitaria in atto, il Delegato del Rettore per l'anticorruzione e la trasparenza ha scelto di rimandare l'organizzazione della consueta Giornata della Trasparenza ai primi mesi dell'anno 2021. La Giornata, organizzata annualmente fin dall'anno 2012, si è sempre dimostrata uno strumento utile a favorire la partecipazione attiva di tutti i portatori di interesse sulle tematiche della trasparenza e dell'anticorruzione, e a far conoscere le attività e risultati conseguiti dall'Ateneo in materia.

Sulla scorta dell'esperienza e dei risultati degli anni precedenti, pertanto, l'Ateneo continuerà nella programmazione di incontri informativi e formativi in materia, innanzitutto a favore del personale, consapevole che una diffusione sempre maggiore della cultura della legalità e della trasparenza costituisca la strada per prevenire ogni fenomeno di malamministrazione (*maladministration*).

OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA- COLLEGAMENTO CON IL PIANO INTEGRATO PER LA GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'Ateneo, consapevole dell'importanza della cultura della legalità ad ogni livello, ha ritenuto di dedicare alla stessa, nel Piano Strategico di Ateneo 2020/2022, aggiornamento 2020 approvato con delibera n. CDA/29-10-2020/379 del Consiglio di Amministrazione del 29 ottobre 2020, particolare rilievo, inserendo l'**obiettivo strategico: "Diffusione della cultura della legalità e della trasparenza"**.

Alla luce delle indicazioni dell'A.N.AC. nell'aggiornamento al P.N.A. 2017 e delle indicazioni fornite dall'ANVUR nella nota di indirizzo per la gestione del ciclo della Performance 2018/2020 del 20/12/2017, si ritiene opportuno, seppur tenendo separati i due documenti, avere una visione integrata del Piano Anticorruzione e del Piano integrato per la gestione del ciclo della Performance.

Pertanto, per l'anno 2021, quali obiettivi operativi si riporta la tabella già inserita nel Piano Strategico di Ateneo 2020/2022.

Obiettivo strategico	Azioni strategiche	Obiettivi operativi
RPTC1 Diffusione della cultura della	RPTC1.1 Sensibilizzazione sulle tematiche legate all'anticorruzione e alla legalità	RPTC1.1.1 Organizzazione di corsi di formazione per tutto il personale, tecnico - amministrativo e docente



legalità e della trasparenza	RPTC1.2 Consolidamento delle misure dettate dal D. Lgs. n. 33/2013, avuto riguardo agli obblighi di pubblicazione on line e al diritto di accesso civico <i>“semplice” e “generalizzato”</i>	RPTC1.2.1 Attività di supporto da parte del R.P.C.T. negli adempimenti legati all’anticorruzione ed alla trasparenza
---------------------------------	---	--

La declinazione di tali obiettivi sono riportati nell’allegato 1 al Piano integrato per la gestione del ciclo Performance 2020/2022 al quale si rimanda per la consultazione.

ALLEGATI:

All. 1: Schede mappatura del rischio corruzione;

All. 2: Tabella mappatura del flusso procedimentale di pubblicazione;

All. 3: Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti, concessioni, forniture e servizi nel settore dei lavori pubblici nella Provincia di Parma;

All. 4: Schema protocollo di legalità enti partecipati