



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ
TRIENNIO 2016-2018**

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione del 29 febbraio 2016



SOMMARIO

PREMESSA	3
PARTE PRIMA	4
1. CONTESTO DI RIFERIMENTO	4
1.1 FINALITÀ E COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	4
1.2 CONTESTO INTERNO	6
2. SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	9
2.1 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)	9
2.2 IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA (RT)	10
2.3 COMITATO D'INDIRIZZO SULLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (CPC)	11
2.4 DIRIGENTI	11
2.5 REFERENTI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (RAT)	11
2.6 ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)	12
2.7 UFFICIO DI DISCIPLINA	12
2.8 DIPENDENTI E COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'ATENEO	13
3. AREE DI RISCHIO	14
4. MISURE DI PREVENZIONE	17
4.1 MONITORAGGIO SUI PROCESSI E SUI PROCEDIMENTI	17
4.2 LA TRASPARENZA	17
4.3 CODICE DI COMPORTAMENTO	18
4.4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	18
4.5 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI	19
4.6 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (<i>WHISTLEBLOWER</i>)	20
4.7 INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ DEGLI INCARICHI E AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI ESTERNI	20
PARTE SECONDA	21
5. MISURE ATTUATE NELL'ESERCIZIO 2015	21
5.1 LE ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2015 E LA RELAZIONE DEL RPC	21
5.2 TRASPARENZA	21
5.3 FORMAZIONE	23
5.4 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI	24
5.5 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (<i>WHISTLEBLOWER</i>)	24
5.6 INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ DEGLI INCARICHI E AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI ESTERNI	24
6. MISURE PREVISTE PER IL TRIENNIO 2016-2018	25
6.1 SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	25
6.2 MONITORAGGIO SUI PROCESSI E SUI PROCEDIMENTI	25
6.3 TRASPARENZA	25
6.4 FORMAZIONE	26
6.5 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI	27
6.6 SINTESI DEGLI INTERVENTI PIANIFICATI PER IL TRIENNIO 2016-2018	28
SUPPLEMENTO NORMATIVO	29
LEGENDA	32



PREMESSA

Il presente “*Piano di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza e l’integrità triennio 2016-2018*” (*infra*: PTPC) è il terzo Piano elaborato dall’Università di Verona.

Il PTPC definisce le specifiche e concrete misure da adottare per la prevenzione del rischio di illegalità e corruzione nei settori più esposti, nonché per l’attuazione degli obblighi di trasparenza ed accesso diffuso alle informazioni sui servizi amministrativi, che debbono essere assicurate a tutti gli stakeholder, secondo quanto previsto dalle diverse norme concorrenti sulla materia. Viene adottato annualmente dal Consiglio d’amministrazione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione (*infra*: RPC).

Tale piano è strutturato in una componente maggiormente stabile, a valenza pluriennale, contenente l’insieme delle informazioni di contesto, i soggetti istituzionali interessati, le aree di attività a rischio corruzione individuate e le misure di prevenzione definite da normativa e provvedimenti interni (**Parte prima**), ed una componente variabile, ad aggiornamento annuale, contenente un riepilogo sullo stato d’attuazione delle misure ed azioni stabilite per l’anno precedente e l’individuazione di misure ed azioni attese per il triennio entrante (**Parte seconda**), per semplificare le procedure d’adozione e gestione, focalizzando l’attenzione sugli aspetti attuativi, oltre a rappresentare un utile strumento di lavoro a sostegno delle azioni di comunicazione e formazione rivolte al personale.

In coerenza con il quadro normativo di riferimento, il PTPC integra anche il Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (*infra*: PTTI), che individua i principi e le modalità operative adottate dall’Ateneo nel monitorare ed implementare, ove necessario od opportuno, la pubblicazione on line di dati ed informazioni richieste dalle diverse norme concorrenti in materia, garantendo piena trasparenza dell’azione amministrativa ed, al contempo, mettendo in opera modalità di pubblicazione automatizzate che consentano di ridurre il correlato onere amministrativo.

Pur essendo documento programmatico, il PTPC è ad oggi distinto dal Piano strategico (*infra*: PS), dal Piano delle performance (*infra*: PP), nonché dalla Programmazione economico-finanziaria (*infra*: PEF); negli esercizi a venire, tali documenti saranno progressivamente integrati e/o collegati, secondo una logica sistemica.

PARTE PRIMA

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Nei prossimi paragrafi sono riportate le finalità alla base di questo strumento programmatico ed il raccordo con altri cicli di pianificazione d'Ateneo, così come alcuni elementi caratterizzanti l'assetto organizzativo e la complessità operativa dell'Università di Verona.

1.1 Finalità e coordinamento con gli strumenti di programmazione

L'Ateneo adotta, con aggiornamento annuale, il PTPC, finalizzato ad evidenziare il livello di esposizione delle proprie strutture al rischio di corruzione e a predisporre gli interventi formativi, attuativi e, in senso più ampio, organizzativi, idonei a prevenire tale rischio.

Nello schema seguente sono sinteticamente riportati gli ambiti di azione finalizzati al contrasto della corruzione.

		OBIETTIVI		
		Ridurre le opportunità di corruzione	Rafforzare la capacità di scoprire la corruzione	Creare contesti sfavorevoli alla corruzione
Azioni dirette	Adozione PTPC		Monitoraggio	Revisione o adozione Codice di comportamento
	Gestione del rischio: misure obbligatorie		Tutela dei <i>whistleblower</i>	Rotazione del personale
	Gestione del rischio: misure ulteriori		Formazione	Formazione
	Revisione o adozione Regolamenti			Revisione o adozione Regolamenti
	Revisione o adozione Procedure			Revisione o adozione Procedure
Azioni trasversali	Trasparenza			
	Analisi, reengineering ed informatizzazione dei processi			
	Comunicazione			
	Monitoraggio dei termini procedurali			



Va ricordato come, in questo contesto, il termine < Corruzione > ricomprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività, sia possibile riscontrare un abuso, da parte di un soggetto, del potere di cui è affidatario: comportamenti che hanno un notevole costo sociale, ad esempio in termini di ritardo nel perfezionamento dei procedimenti amministrativi, cattivo funzionamento degli uffici e sfiducia di studenti e stakeholder verso l'istituzione nel suo complesso.

Ne consegue la necessità di adottare e condividere, con il personale dipendente e con tutti gli stakeholder dell'Ateneo, puntuali linee guida in materia, individuando le attività più vulnerabili alle condotte corruttive e/o a condotte scorrette di attori istituzionali e funzionari, anche a prescindere dalla rilevanza penale di tali comportamenti.

Il PTPC è destinato, quindi, a tutto il personale dipendente dell'Ateneo, cui vengono comunicati, tramite specifiche iniziative informative / formative, l'adozione dello stesso ed i suoi contenuti caratterizzanti.

In coerenza con l'Aggiornamento 2015 del PNA, tutte le aree di attività - intese come complessi settoriali di processi/procedimenti svolti nell'Ateneo - progressivamente dovranno essere analizzate ai fini dell'individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento, tramite la mappatura di tutti i principali procedimenti e delle aree di rischio, generali o specifiche, cui sono riconducibili.

Inoltre, il PTPC prefigura una stretta connessione con gli strumenti di programmazione strategica e gestionale dell'Ateneo, con particolare riguardo al PS ed al PP, di prossima adozione da parte dell'Ateneo, ed alla PEF; obiettivo trapiantato è una sempre maggiore e sistematica integrazione di tali documenti programmatici, di modo che la pianificazione delle attività derivi da indirizzi ed obiettivi di carattere strategico nei diversi ambiti istituzionali - didattica, ricerca e terza missione - (PS), coerentemente con gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale (PP) e con il programma di utilizzo delle risorse (PEF), in cui la trasparenza e l'anticorruzione diventino dimensioni costitutive della performance nella strategia di lungo periodo (PTPC).



1.2 Contesto interno

Si riporta di seguito una sintesi di dimensioni e articolazione organizzativa dell'Ateneo.

Consistenza finanziaria

Previsione FFO esercizio 2016 = €95.000.000

Previsione ricavi esercizio 2016 = €280.000.000

Strutture accademiche

- ❖ 12 dipartimenti

Macroarea	Dipartimento
Macroarea Scienze della Vita e della Salute	Diagnostica e Sanità Pubblica Medicina Neurologia, Biomedicina e Movimento Scienze Chirurgiche, Odontostomatologiche e Materno-Infantili
Macroarea Scienze ed Ingegneria	Biotechnologie Informatica
Macroarea Scienze Giuridiche ed Economiche	Economia Aziendale Scienze Economiche Scienze Giuridiche
Macroarea Scienze Umanistiche	Culture e Civiltà Lingue e Letterature Straniere Scienze Umane

- ❖ 1 struttura di raccordo (Scuola di Medicina e Chirurgia)
- ❖ 3 centri di ricerca

Centro di ricerca
Centro Arc-net "Miriam Cherubini Loro" (ARC-NET)
Centro Ricerca Sport Montagna Salute (CERISM)
Centro Interdipartimentale Documentazione Economica (CIDE)



❖ 7 centri di servizio

Centro di servizio
Centro di BioMedicina Computazionale (CBMC)
Centro Docimologico
Centro Interdipartimentale Ricerca Scientifica su Animali da Laboratorio (CIRSAL)
Centro Linguistico di Ateneo (CLA)
Centro Piattaforme Tecnologiche (CPT)
Laboratori Universitari Ricerca Medica (LURM)
Polo Scientifico Didattico di Vicenza

❖ 2 Biblioteche centralizzate

Sistema Bibliotecario d'Ateneo (SBA)
Biblioteca A. Frinzi (Polo Umanistico-Economico-Giuridico)
Biblioteca E- Meneghetti (Polo Medico-Scientifico)

Struttura gestionale

Direzione Generale
Direzione Amministrazione e Finanza
Direzione Didattica e Servizi agli Studenti
Direzione Organizzazione del Sistema Informativo
Direzione Risorse Umane
Direzione Tecnica, Acquisti e Servizi Economici
<i>Aree in staff</i>
Affari Generali e Legali
Comunicazione Integrata d'Ateneo
Pianificazione e Controllo Direzionale
Ricerca
Servizio di Prevenzione e Protezione
Servizio di Sorveglianza Sanitaria

Sono accessibili on line, sul sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione [Amministrazione trasparente](#), informazioni dettagliate sulla struttura organizzativa e correlati organigrammi.



Offerta Formativa

- 63 corsi di laurea di primo e secondo livello, di cui n. 3 a ciclo unico e n. 7 interateneo;
- 37 master di cui 2 interateneo;
- 35 corsi di perfezionamento e/o di aggiornamento professionale
- 42 scuole di specializzazione, di cui 41 di area sanitaria;
- 7 scuole di dottorato di ricerca (macro-area) di cui 3 interateneo
- 17 corsi di dottorato di cui 3 interateneo

Studenti A.A. 2014/2015

- 20.662 iscritti
- 6.681 immatricolati
- 4.518 laureati (*Anno 2014*)

Personale di ruolo (*Al 1° gennaio 2016*)

- 679 docenti di ruolo, di cui 181 professori ordinari, 270 professori associati e 228 ricercatori;
- 45 ricercatori a tempo determinato;
- 714 unità di personale tecnico-amministrativo, di cui 5 dirigenti e 28 collaboratori ed esperti linguistici;
- 42 unità di personale tecnico-amministrativo a tempo determinato, di cui 12 collaboratori ed esperti linguistici a TD.

Contenzioso

Tipologia	N.
Procedimenti Disciplinari a carico di Professori e Ricercatori	1
Contenzioso con Specializzandi	8
Contenzioso con Professori e Ricercatori	5
Contenzioso con Dirigenti e Personale TA	5
Recupero Crediti	90
Risarcimento Danni	1

2. SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Si descrivono di seguito i soggetti che concorrono nella prevenzione della corruzione all'interno dell'Università di Verona, con l'indicazione dei relativi compiti e responsabilità.

2.1. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC)

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (*infra*: RPC) è una figura introdotta dalla Legge n. 190/2012.

Il RPC predispone, di norma entro il 31 gennaio di ogni anno, il PTPC, che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. Il PTPC viene poi trasmesso, a cura del RPC, all'ANAC, secondo le modalità dalla stessa indicate, e pubblicato on line sul sito dell'Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente, oltre che nell'apposito spazio del Portale della Trasparenza, gestito dall'ANAC.

Si riassumono di seguito le ulteriori funzioni assegnate al RPC dalla normativa vigente:

- verificare l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità;
- proporre la modifica del PTPC quando siano accertate significative violazioni, che richiedano nuove misure di prevenzione, ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ateneo;
- provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- provvedere ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di trasparenza e anticorruzione;
- presentare al Consiglio d'amministrazione e pubblicare nel sito web dell'Ateneo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, di norma entro il 15 dicembre di ogni anno;
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPC;
- curare la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento tra i dipendenti ed i collaboratori dell'Ateneo, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi.

Per lo svolgimento di tali funzioni, il RPC può, in ogni momento:

- ✓ verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità;
- ✓ richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di

fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;

- ✓ effettuare - con l'ausilio dei soggetti interni competenti per settore - ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio per il controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Il RPC si avvale della collaborazione dei dirigenti e di una rete di Referenti, come di seguito specificato.

Il consiglio d'amministrazione dell'Università di Verona, con delibera del 29 gennaio 2016, ha nominato quale RPC la Direttrice Generale, Dott.ssa Giancarla Masè.

2.2. Il Responsabile per la Trasparenza (RT)

Il Responsabile per la Trasparenza (*infra*: RT) è un figura introdotta dal D. Lgs. n. 33/2013, le cui funzioni possono essere svolte anche dal RPC.

Si riassumono di seguito le funzioni assegnate al RT dalla normativa vigente:

- aggiornare annualmente il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – che costituisce sezione del PTPC;
- vigilare sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni;
- segnalare a: Rettore, Consiglio d'Amministrazione, Nucleo di Valutazione (nelle sue funzioni di OIV, come di seguito specificato), ANAC e, nei casi più gravi, Ufficio di Disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- aggiornare annualmente il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – che costituisce sezione del PTPC;
- vigilare sulla regolare attuazione dell'istituto dell'Accesso Civico.

Il RT collabora strettamente con il RPC e si avvale della collaborazione dei Dirigenti, di una rete di Referenti e di un Gruppo di Lavoro, come di seguito specificato.

A decorrere dall'esercizio 2014 l'incarico di RT è stato assegnato al Dott. Marco Dal Monte, responsabile dell'area Valutazione e Performance.

2.3. Comitato d'indirizzo sulla Prevenzione della Corruzione (CPC)

A partire dal 2016, viene istituito il Comitato di indirizzo sulla Prevenzione della Corruzione (*infra*: CPC), con l'intento di rafforzare la funzione di indirizzo e di coordinamento delle numerose attività che derivano dall'adozione del PTPC.

In particolare, il CPC indirizza e presidia i seguenti ambiti:

- definizione delle strategie di prevenzione della corruzione;
- definizione del perimetro delle misure preventive e delle attività di monitoraggio e controllo individuate nel PTPC;
- pianificazione della formazione in materia di trasparenza e anticorruzione.

2.4. Dirigenti

Tutti i dirigenti, per l'area di rispettiva competenza:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'unità organizzativa cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal RPC per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'unità organizzativa 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;
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- osservano le norme del Codice di comportamento di cui sono diretti destinatari;
- vigilano sull'applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Università di Verona;
- osservano le misure contenute nel PTPC.

2.5. Referenti Anticorruzione e Trasparenza (RAT)

A partire dal 2016, sarà individuato, per ciascuna struttura, un Referente Anticorruzione e Trasparenza (*infra*: RAT), che svolga le seguenti funzioni:

- fare da tramite fra il RPC, il RT ed il responsabile dell'unità organizzativa, per favorire l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ed il monitoraggio dei contenuti da pubblicare on line;

- svolgere attività di monitoraggio / presidio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolti dalla propria unità organizzativa, secondo quanto previsto dalla normativa, in relazione alle indicazioni di RPC e RT ed in raccordo con il responsabile dell'unità organizzativa, al fine di favorire un presidio continuo delle misure previste - ferme restando le responsabilità in carico al soggetto competente in relazione all'organizzazione in essere, alle competenze assegnate ed al ruolo dei soggetti che operano nell'organizzazione;
- verificare regolarmente on line, sulla sezione Amministrazione trasparente, lo stato degli adempimenti di competenza dell'unità organizzativa, sotto il profilo di completezza, aggiornamento, piena comprensibilità e formato dei dati pubblicati.

I RAT possono costituire, con il coordinamento del RPC o del RT, specifici gruppi di lavoro, per assicurare la presenza di competenze trasversali a più aree di rischio e/o ambiti di attività.

2.6. Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (*infra*: OIV) nelle Università sono svolte dal Nucleo di Valutazione.

La principale attività di controllo, nell'ambito della prevenzione della corruzione, posta in capo all'OIV riguarda il settore della trasparenza, di cui deve attestare annualmente, o secondo le diverse tempistiche indicate dall'ANAC, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione on line; attestazioni che sono pubblicate sul sito web dell'Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente.

All'OIV compete parere obbligatorio preliminare all'adozione del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università, oltre a vigilare sull'applicazione del Codice, riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità.

2.7. Ufficio di disciplina

Il personale dirigente e tecnico-amministrativo è passibile di procedimento disciplinare, al termine del quale sono comminabili sanzioni (rimprovero verbale o scritto, censura, multa di importo variabile da una ad un massimo di quattro ore di retribuzione, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso), previa contestazione dell'addebito, contraddittorio ed espletamento di attività istruttorie dal dirigente o dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, a seconda della gravità del comportamento contestato.



L'istruttoria e la gestione dei procedimenti disciplinari è svolta dall'area Affari Generali e Legali, in staff alla Direzione Generale.

I professori e ricercatori sono passibili di sanzioni disciplinari (censura, sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno, revocazione, destituzione senza o con perdita del diritto a pensione o ad assegni, a seconda della gravità delle mancanze) previa istruzione del relativo procedimento da parte del Collegio di disciplina, su proposta motivata del Rettore.

2.8. Dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ateneo

Tutti i dipendenti ed i collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Università sono chiamati ad osservare le misure contenute nel PTPC e a segnalare situazioni di illecito.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal PTPC costituisce illecito disciplinare.

3. AREE DI RISCHIO

La Legge n. 190/2012 ed il PNA, come integrato dall'Aggiornamento 2015, individuano alcune aree particolarmente esposte al rischio corruttivo, ricorrenti nelle Pubbliche Amministrazioni, con riferimento ai seguenti procedimenti:

- a. autorizzazione o concessione;
- b. scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi anche con riferimento alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- c. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

L'individuazione delle aree di rischio, quindi, ha lo scopo di focalizzare la massima attenzione su quelle attività che devono essere presidiate più di altre, attraverso particolari misure preventive; le aree sono individuate, a regime, tramite:

- ✓ la mappatura dei processi attuati dall'Ateneo;
- ✓ la valutazione del rischio per ciascun processo;
- ✓ le azioni di mitigazione del rischio.

L'Ateneo nel 2013, all'adozione del suo primo PTPC, ha provveduto ad indicare alcune aree a rischio di corruzione, partendo da quelle obbligatoriamente indicate dalla norma e tenendo conto dello specifico contesto universitario, come riportate di seguito.

Attività a rischio	Strutture coinvolte	Grado di rischio
Lavori e Servizi: Predisposizione capitolati prestazionali d'appalto – attività relative a progettazione , validazione, direzione e collaudo - provvedimenti autorizzatori finalizzati alle acquisizioni - gestione procedure affidamento - redazione e stipula contratti	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Tecnica, Acquisti e Servizi Economici	MEDIO/ALTO
Forniture e Servizi: Predisposizione capitolati prestazionali d'appalto – redazione provvedimenti autorizzatori finalizzati alle acquisizioni.- gestione procedure affidamento - redazione e stipula contratti	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Tecnica, Acquisti e Servizi Economici	MEDIO/ALTO



Attività a rischio	Strutture coinvolte	Grado di rischio
Gestione procedure negoziate ed in economia relative a lavori, forniture e servizi – gestione controllo DURC-gestione controlli	<ul style="list-style-type: none">• Tutti i CAG• Direzione Tecnica, Acquisti e Servizi Economici• Direzione Organizzazione del Sistema Informativo	MEDIO
Controllo ed applicazione convenzioni CONSIP finalizzate agli acquisti	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Tecnica, Acquisti e Servizi Economici	MEDIO/ALTO
Gestione cassa economale e magazzino economale	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Tecnica, Acquisti e Servizi Economici	MEDIO
Procedure concorsuali per l'assunzione con contratto di lavoro dipendente di personale docente, ricercatore, dirigente, tecnico-amministrativo e collaboratori ed esperti Linguistici	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Risorse Umane	MEDIO
Procedure selettive: affidamento incarichi esterni per supporto alle attività istituzionali	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Risorse Umane• Tutti i CAG	MEDIO
Procedure selettive: affidamento incarichi esterni per docenze a contratto	<ul style="list-style-type: none">• Dipartimenti• Scuola di Medicina e Chirurgia	MEDIO
Rilascio nulla osta per incarichi esterni	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Risorse Umane	MEDIO
Selezione fornitori di risorse bibliografiche e acquisizioni beni e servizi	<ul style="list-style-type: none">• Biblioteche d'Ateneo	MEDIO
Pagamenti a favore di società, imprese, altri soggetti	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Amministrazione e Finanza• Tutti i CAG	MEDIO
Pagamento emolumenti e rimborsi a favore del personale dell'Ateneo, dei collaboratori e soggetti esterni	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Amministrazione e Finanza• Tutti i CAG	MEDIO



Attività a rischio	Strutture coinvolte	Grado di rischio
Compensi e benefit (borse di studio; compensi di collaborazione 150 ore; compensi tutorato; esoneri contribuzione, etc.) –procedure di carriera dipendenti - gestione esiti delle visite medico-fiscali	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Didattica e Servizi agli Studenti• Direzione Risorse Umane	MEDIO
Processo di valutazione del personale	<ul style="list-style-type: none">• Area Pianificazione e Controllo Direzionale	MEDIO
Gestione interventi Diritto allo Studio	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	MEDIO/ALTO
Procedure carriera studenti (convalida attività formative, registrazione esami, controllo flussi informatici, procedure di annullamento atti).	<ul style="list-style-type: none">• Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	MEDIO
Gestione rifiuti	<ul style="list-style-type: none">• Servizio di Prevenzione e Protezione	MEDIO
Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Servizio di Prevenzione e Protezione• Servizio Sorveglianza Sanitaria	MEDIO
Redazione convenzioni	<ul style="list-style-type: none">• Area Affari Generali e Legali	BASSO
Costituzione organismi di diritto pubblico e privato	<ul style="list-style-type: none">• Area Affari Generali e Legali	MEDIO

4. MISURE DI PREVENZIONE

Con riferimento alla prevenzione del rischio di corruzione sono individuate misure di carattere trasversale che devono essere comunque implementate.

Si riportano di seguito le misure che l'Ateneo intende porre in essere.

4.1 Monitoraggio sui processi e sui procedimenti

Le attività di valutazione e mitigazione del rischio di corruzione, nonché di controllo e monitoraggio dei processi a rischio, rientrano tra i compiti istituzionali di tutte le unità organizzative dell'Ateneo, sotto il coordinamento del RPC; sono previste attività finalizzate a:

- mappare, periodicamente, i procedimenti adottati dalle diverse strutture per valutarne il rischio di esposizione a fenomeni corruttivi;
- individuare ed adottare azioni di mitigazione del rischio;
- monitorare i seguenti elementi di processo
 - ✓ il rispetto dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti;
 - ✓ i rapporti tra l'amministrazione e le sue controparti relativamente a contratti, procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

4.2 La trasparenza

La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ateneo, rappresenta uno dei più importanti strumenti per la prevenzione della corruzione e per una migliore efficienza dell'azione amministrativa.

Il Testo Unico in materia di trasparenza (D. Lgs. n. 33/2013) codifica gli obblighi di pubblicazione on line che gravano sulle pubbliche amministrazioni ed individua una serie di misure volte a dare a questi obblighi una sicura effettività.

Tra le principali innovazioni, l'istituto dell'accesso civico, grazie al quale chiunque può richiedere la pubblicazione di tutte le informazioni e dei dati di cui è stata omessa la pubblicazione.

Inoltre, l'obbligo di predisporre un'articolata sezione del sito istituzionale, denominata Amministrazione trasparente,

individuando le informazioni ed i dati che devono essere pubblicati e le modalità di pubblicazioni.

Infine, la definizione dei contenuti del PTTI, prevedendo che questo, di norma, costituisca una sezione del PTPC.

4.3 Codice di Comportamento

Con DPR n. 62/2013 è stato emanato il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, che costituisce la base minima per i codici di comportamento che tutte le pubbliche amministrazioni devono adottare. In esso sono definiti i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

La violazione dei doveri contenuti nei Codici di comportamento, sia quello nazionale, che quello adottato dall'Ateneo, è fonte di responsabilità disciplinare.

La violazione dei doveri rileva, altresì, ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile, qualora le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Il Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'Università di Verona, emanato con Decreto del Direttore Generale del 27 giugno 2014, n. 165, si applica ai dipendenti dell'Ateneo e, in quanto compatibile, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché nei confronti dei collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Ateneo.

4.4 Comunicazione e Formazione

Diffondere la conoscenza del PTPC è fondamentale per accrescere la consapevolezza dei rischi di corruzione e delle misure di prevenzione adottate dall'Ateneo, nonché per promuovere la cultura della legalità, dell'etica e della professionalità, valori fondamentali e fonte primaria di prevenzione della corruzione.

È opportuno che, nel Piano della formazione rivolto ai dirigenti ed al personale tecnico-amministrativo, siano individuati appositi interventi dedicati al personale destinato ad operare in aree particolarmente esposte alla corruzione.

Il programma di formazione deve essere finalizzato a diffondere e approfondire la conoscenza di:

- ❖ normativa in materia di prevenzione della corruzione;
- ❖ PTPC dell'Ateneo;
- ❖ compiti dei responsabili e dei dipendenti;

- ❖ aspetti di legalità, integrità ed etica dell'attività lavorativa;
- ❖ istituto del *whistleblowing* (tutela del soggetto che segnala condotte contrarie all'etica e alla legalità);
- ❖ trasparenza e diritto di accesso civico;
- ❖ codice etico, codice di comportamento e codice disciplinare;
- ❖ conflitto di interessi;
- ❖ norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione.

È opportuno prevedere distinte tipologie di percorsi formativi e di aggiornamento:

- < Funzionali >, rivolti al personale dirigente e responsabile di unità organizzativa, nonché ai Direttori di Dipartimento, finalizzati a ridefinire le responsabilità e le procedure;
- < Mirati >, per il personale che opera nei settori ad elevato rischio, volti a modificare le modalità di lavoro che possano ingenerare comportamenti a rischio;
- < Specialistici >, per il RPC, il RT ed i RAT, comprensivi di tecniche di *risk management*.

4.5 Rotazione degli incarichi

Il RPC adotta - ove possibile sotto il profilo dell'efficienza gestionale - sistemi di rotazione del personale coinvolto nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti inerenti le attività a maggior rischio di corruzione, al fine di evitare che la gestione diretta delle attività a rischio sia svolta per lungo tempo dagli stessi soggetti organizzativi.

Infatti, nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, riveste particolare rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale, secondo la ratio di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo dipendente tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi soggetti. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e soggetti esterni.

Il PNA rimette a ciascuna amministrazione la programmazione dell'adozione di tale misura, al fine di evitare che l'attuazione della stessa non proceda a discapito del buon andamento delle attività istituzionali.

Per l'attuazione dell'azione si prevede, in linea generale, che:

- la rotazione dei dipendenti possa essere effettuata anche trasversalmente tra Direzioni ed altri CAG, e comunque in maniera graduale, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla norma con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione;
- il personale sia coinvolto in percorsi di affiancamento, formazione e aggiornamento con l'obiettivo di creare competenze



e professionalità necessarie per lo svolgimento della nuova attività.

4.6 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

Il dipendente o il portatore di interesse che segnali situazioni di illecito gode di apposite tutele, anche ai fini di non scoraggiare comportamenti tesi a far emergere fenomeni che divergono da condotte normativamente prescritte.

Le segnalazioni possono essere presentate al rispettivo superiore gerarchico ovvero al RPC.

In ogni caso, sono assicurati:

- la tutela dell'anonimato, con utilizzo di protocollazione riservata;
- il divieto di discriminazione, interessando nel caso il Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Ateneo
- la sottrazione al diritto di accesso alla denuncia presentata, fatti salvi i casi normativamente consentiti.

4.7 Incompatibilità e inconferibilità degli incarichi e autorizzazione di incarichi esterni

L'Ateneo effettua controlli a campione sull'osservanza delle disposizioni in materia di autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni del proprio personale.

Nei confronti del Direttore Generale e dei Dirigenti viene accertata, all'atto del conferimento dell'incarico, l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/2013 e vengono pubblicate le relative dichiarazioni.

Inoltre, l'Ateneo verifica, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intende conferire incarichi.

Il RPC vigila affinché le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico siano rispettate attraverso il monitoraggio degli atti di conferimento degli incarichi.

PARTE SECONDA

5. MISURE ATTUATE NELL'ESERCIZIO 2015

Nei paragrafi seguenti si riportano le principali attività realizzate nel corso del 2015.

5.1. Le attività svolte nel 2015 e la Relazione del RPC

Il RPC predispose, presenta al Consiglio d'amministrazione e pubblica nel sito web dell'Ateneo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, di norma entro il 15 dicembre di ogni anno.

La Relazione per l'anno 2015 è stata comunicata al Consiglio d'amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2015 e pubblicata nell'apposito spazio della sezione Amministrazione trasparente.

A seguire, una sintesi di quanto realizzato.

5.2. Trasparenza

L'Università di Verona ha già provveduto a dare applicazione agli obblighi di trasparenza e, in particolare, nel corso del 2015, la sezione Amministrazione trasparente è stata aggiornata nel corredo informativo e ulteriormente arricchita di contenuti, come attestato anche dal Nucleo di Valutazione nell'ambito dell'Attestazione annuale, rilasciata in data 16 febbraio 2016.

Nella seguente tabella sono riepilogati dati ed informazioni oggetto di pubblicazione unitamente ai riferimenti normativi e allo stato attuale di pubblicazione.

Area	Dati da pubblicare	Rif. D. Lgs. 33/2013	Stato
DISPOSIZIONI GENERALI	Programma per la Trasparenza e l'integrità	art 10 c.8, l. a	Pubblicato
	Atti generali	art 12 c.1,2	Pubblicato
ORGANIZZAZIONE	Organi di indirizzo politico- amministrativo	art 13, c.1, l. a	Pubblicato
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	art 47	Pubblicato
	Articolazione degli uffici	art 13, c.1 l. b, c	Pubblicato
	Telefono e posta elettronica	art 13, c.1 l. d	Pubblicato



Area	Dati da pubblicare	Rif. D. Lgs. 33/2013	Stato
CONSULENTI E COLLABORATORI	Elenco incarichi affidati a personale esterno	art 15 c.1,2	Pubblicato
PERSONALE	Incarichi amministrativi di vertice	art 15 c.1,2	Pubblicato
	Dirigenti	art 10, c.8, l. d	Pubblicato
		art 15, c.1, 2, 5	
	Posizioni organizzative	art 10, c.8, l. d	Pubblicato
	Dotazione organica	art 16, c.1,2	Pubblicato
	Personale non a tempo indeterminato	art 17, c.1,2	Pubblicato
	Tassi di assenza	art 16, c.3	Pubblicato
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	art 18, c.1	Pubblicato
	Contrattazione collettiva	art 21, c.1	Pubblicato
	Contrattazione integrativa	art 21, c.2	Pubblicato
OIV	art 10, c.8, l. c	Pubblicato	
BANDI DI CONCORSO	Reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale	art 19	Pubblicato
PERFORMANCE	Piano della Performance	art 10, c.8, l. b	Pubblicato
	Relazione sulla Performance	art 10, c.8, l. b	Pubblicato
	Ammontare complessivo dei premi	art 20 c.1	Pubblicato
	Dati relativi ai premi	art 20 c.2	Pubblicato
	Benessere organizzativo	art 20 c.3	Non Pubblicato
ENTI CONTROLLATI	Enti pubblici vigilati	art 22, c.1, l. a	Non Presenti
		art 22, c.2, 3	
	Società partecipate	art 22, c.1, l. b	Pubblicato
		art 22, c.2, 3	
	Enti di diritto privato controllati	art 22, c.1, l. c	Pubblicato
	art 22, c.2, 3		
ATTIVITA' E PROCEDIMENTI	Dati aggregati attività amministrativa	art 24, c.1	Non Pubblicato
	Tipologie di procedimento	art 35, c.1,2	Non Pubblicato
	Monitoraggio tempi procedurali	art 24, c.2	Non Pubblicato
	Dichiarazioni sostitutive a acquisizione d'ufficio dei dati	art 35 c. 3	Non Pubblicato

PROVVEDIMENTI	Provvedimenti organi di indirizzo politico	art 23	Pubblicato
	Provvedimenti dirigenti	art 23	Pubblicato
BANDI DI GARA E CONTRATTI	Informazioni relative a procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture	art 37	Pubblicato
SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI	Criteri e modalità	art 26 c.1	Pubblicato
	Atti di concessione	art 26 c.2	Pubblicato
	Elenco soggetti beneficiari	art 27	Pubblicato
BILANCI	Bilancio preventivo e consuntivo	art 29 c.1	Pubblicato
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	art 29 c.2	In corso di adeguamento
BENI IMMOBILI E GESTIONE PATRIMONIO	Patrimonio Immobiliare	art 30	Pubblicato
	Canoni di locazione o affitto	art 30	Pubblicato
CONTROLLI E RILIEVI SULL'AMMINISTRAZIONE		art 31, c.1	Non presenti
SERVIZI EROGATI	Carta dei servizi e standard di qualità	art 32 c.1	In corso di adeguamento
	Costi contabilizzati	art 32, c.2, l. a / art 10 c.5	In corso di adeguamento
	Tempi medi di erogazione dei servizi	art 32, c.2, l. b	In corso di adeguamento
PAGAMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE	Indicatore di tempestività dei pagamenti	art 33	Pubblicato
	IBAN e pagamenti informatici	art 36	Pubblicato
OPERE PUBBLICHE	Informazioni relative alla programmazione delle opere pubbliche e relative rendicontazioni annuali	art 38	Pubblicato
ACCESSO CIVICO	Termini di esercizio del diritto e relativa definizione	art. 5	Pubblicato

5.3. Formazione

Nel corso del 2015 è stato progettato ed avviato un primo intervento informativo / formativo di base sulle tematiche dell'etica, della legalità e della prevenzione della corruzione, in modalità di Formazione a Distanza (FAD), attraverso sessioni video e materiale di autoformazione, test di valutazione intermedia e questionario di gradimento finale; l'azione, rivolta alla totalità del personale dirigente e tecnico-amministrativo, di ruolo e a tempo determinato (ca 720 dipendenti) ha avuto avvio il 23 novembre 2015 e sarà fruibile da tutti i partecipanti sino al 22 novembre 2016.

5.4. Rotazione degli incarichi

Ad oggi non sono state adottate procedure di avvicendamento dei collaboratori, in attesa dell'individuazione di dettaglio dei ruoli maggiormente esposti al rischio di corruzione e delle definizioni dei meccanismi di rotazione.

Nell'arco dell'anno 2015, comunque, c'è stato l'avvicendamento di 3 dirigenti e di diversi segretari amministrativi, nell'ambito di alcuni interventi di riassetto organizzativo e funzionale, con positivo impatto anche in termini di rotazione di personale occupato in aree a rischio corruzione.

5.5. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

Un importante asse d'intervento, nel corso del 2015, è stato quello relativo alla tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*), su cui sono stati realizzati i seguenti interventi:

- a. l'inserimento di un apposito paragrafo - *Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)* - all'interno del PTCP;
- b. la creazione di una specifica procedura d'Ateneo per la segnalazione di illeciti, comprensiva – per le segnalazioni trasmesse al RPC – della realizzazione di un'apposita casella di posta elettronica: whistleblowing@ateneo.univr.it;
- c. l'emanazione di puntuali disposizioni in materia, contenenti i) una disamina normativa approfondita della complessa materia, ii) istruzioni operative sulle diverse modalità con cui è possibile effettuare le segnalazioni d'illecito e sui diversi soggetti titolari a trattarle e iii) un pratico e completo *fac-simile* da utilizzare;
- d. la diffusione di puntuali informative sul nuovo istituto e sulle disposizioni adottate tramite il canale Intranet dell'Ateneo.

5.6. Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi e autorizzazione di incarichi esterni

L'accertamento delle ipotesi di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi dirigenziali è avvenuta mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dagli interessati e le autocertificazioni sono state pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente.

Apposite autocertificazioni sono state acquisite d'ufficio anche per tutti gli incarichi conferiti a personale esterno; anch'esse sono state pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente.

6. Misure previste per il triennio 2016-2018

Nei paragrafi seguenti si riportano le azioni pianificate per il triennio 2016-2018.

Per la declinazione per singolo esercizio, si rinvia al prospetto d'insieme delle misure previste, al termine del presente PTCP; tali azioni saranno richiamate e declinate in termini di obiettivi di struttura ed individuali all'interno del PP.

6.1. Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

Le prime misure da adottare ai sensi del presente PTCP concernono la definizione degli organismi e soggetti istituzionali non ancora presenti in Ateneo; quindi, si procederà all'istituzione del Comitato d'indirizzo sulla Prevenzione della Corruzione (CPC) ed all'individuazione dei Referenti Anticorruzione e Trasparenza (RAT).

6.2. Monitoraggio sui processi e sui procedimenti

Su quest'asse si deve procedere alla mappatura dei procedimenti amministrativi - ai sensi di Legge n. 241/90 e D. Lgs. n. 33/2013 - nonché all'aggiornamento del correlato Regolamento d'Ateneo (1997).

Conseguentemente, si dovrà procedere all'aggiornamento dell'attuale mappatura delle attività a rischio corruttivo (PTCP 2013-2015), tramite un'analisi di dettaglio delle mansioni, dei ruoli e del personale interessato.

6.3. Trasparenza

Con riferimento alla pubblicazione obbligatoria di dati ed informazioni sul sito istituzionale si evidenziano gli ambiti oggetto di intervento per il triennio 2016-2018.

Ambiti	Stato pubblicazione	Interventi previsti nel triennio 2016-2018
Performance	Parziale	Pubblicazione dei resoconti degli interventi di rilevazione del benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato
Attività e procedimenti	Parziale	Reingegnerizzazione dei processi e aggiornamento degli strumenti informatici di supporto per la pubblicazione semiautomatica dei dati
Provvedimenti	Parziale	Reingegnerizzazione dei processi e aggiornamento degli strumenti informatici di supporto per la pubblicazione semiautomatica dei dati

Ambiti	Stato pubblicazione	Interventi previsti nel triennio 2016-2018
Sovvenzioni, contributi e sussidi	Parziale	Reingegnerizzazione dei processi e aggiornamento degli strumenti informatici di supporto per la pubblicazione semiautomatica dei dati
Servizi erogati	Completo	Reingegnerizzazione dei processi e aggiornamento degli strumenti informatici di supporto per la pubblicazione semiautomatica dei dati

Altra misura sarà il rafforzamento delle funzionalità di estrazione / elaborazione dati dei diversi Data Set e Motori di Ricerca predisposti dall'amministrazione per facilitare l'inserimento ed il download di dati su macro-insiemi di informazioni , con particolare riferimento ai seguenti macro-ambiti:

- Consulenti e collaboratori;
- Bandi di concorso;
- Bandi di gara e contratti.

Ulteriore misura è la predisposizione, adozione e condivisione di un apposito fac-simile di accordo (Protocollo di Legalità) tra l'Università e le società / enti da essa partecipati, la cui stipula garantisca il rispetto, da parte di dette società / enti, di tutte le misure di trasparenza e prevenzione della corruzione previste dalla normativa.

Infine, importante misura sarà anche l'aggiornamento del Regolamento e delle procedure attuative in materia di trattamento dei dati personali (Privacy) ai sensi dell'evoluzione normativa, dei provvedimenti concorrenti inerenti la trasparenza dell'azione amministrativa e degli ultimi pronunciamenti del Garante per la protezione dei dati personali.

6.4. Formazione

Nel prossimo triennio, si procederà a:

- organizzare corsi in materia di prevenzione della corruzione rivolti ai responsabili di struttura ed ai loro primi collaboratori;
- organizzare corsi sulle specifiche aree di rischio, rivolti al personale operante nelle aree interessate;
- aggiornare i contenuti multimediali del corso FAD di formazione generale alle novità legislative più recenti o che interverranno nel periodo, arricchire i moduli già esistenti e predisponendo una nuova erogazione del corso FAD, indirizzata ai neoassunti.

Vi saranno inoltre altri momenti di formazione-informazione ad hoc, quali la Giornata della Trasparenza e Anticorruzione.

Il dettaglio degli interventi formativi realizzati nell'anno sarà contenuto nella Relazione annuale del RPC.



6.5. Rotazione degli incarichi

Su tale asse d'intervento è necessario progettare modalità organizzative e procedure specifiche che facilitino la rotazione del personale degli uffici che erogano servizi nelle aree più esposte ai rischi di corruzione, modulando percorsi di formazione ad hoc e attività di affiancamento propedeutica alla rotazione.

Tenuto conto dei cambiamenti organizzativi succedutisi negli ultimi anni, nonché dell'ulteriore riassetto istituzionale e razionalizzazione organizzativa, non risulta opportuno pianificare nell'immediato tale intervento; tuttavia, per facilitarne la realizzazione nei prossimi esercizi, sarà preliminarmente condotta un'analisi dei profili professionali dei dipendenti tecnico amministrativi, in termini di conoscenze, competenze e comportamenti, attesi e posseduti. Dalle risultanze di tale rilevazione si potranno ricavare, tra gli altri elementi di gestione del capitale umano, anche i livelli di fungibilità e non fungibilità, sui singoli ruoli più esposti a rischio di corruzione, per il personale che potrà essere ricompreso nelle procedure di mobilità interna.

6.6. Sintesi degli interventi pianificati per il triennio 2016-2018

Ambito	Responsabilità	2016	2017	2018
Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione	Rettore – DG - RPC	Istituzione del Comitato d'indirizzo sulla Prevenzione della Corruzione (CPC)		
	DG - RPC	Individuazione e nomina dei Referenti Anticorruzione e Trasparenza (RAT)		
Monitoraggio sui processi e sui procedimenti	RPC - AGL	Mappatura dei procedimenti amministrativi	Aggiornamento del Regolamento d'ateneo sui procedimenti amm.vi.	
	RPC – Dirigenti interessati		Aggiornamento della mappatura di processi ed attività a rischio corruzione	
Trasparenza	DG – RPC - AGL	Predisposizione del Protocollo di Legalità Ateneo – Società Partecipate		
	RT – DOSI – Dirigenti interessati	Reingegnerizzazione dei processi di aggiornamento automatico dei dati pubblicati per limitare l'impatto sui carichi di lavoro.		
	RT - DOSI	Rafforzamento delle funzionalità di estrazione / elaborazione dati dei diversi Data Set e Motori di Ricerca		
	RT – Commissione Privacy – AGL - DOSI	Aggiornamento del Regolamento e delle procedure attuative in materia di Privacy ai sensi degli obblighi di Trasparenza		
Formazione	CPC - RPC - DRU	Organizzazione corsi in materia di prevenzione della corruzione rivolti ai responsabili di struttura ed ai loro primi collaboratori		
				Formazione sulle specifiche aree di rischio per il personale interessato
			Aggiornamento del corso FAD Etica, Legalità e Anticorruzione	
				Nuova erogazione corso FAD Etica, Legalità e Anticorruzione
	CPC - RPC – RT - CIA	Giornate della Trasparenza e Anticorruzione		
Rotazione degli incarichi	DRU	Analisi dei profili professionali del personale TA, in termini di conoscenze, competenze e comportamenti, attesi e posseduti		
	CPC – RPC - DRU	Predisposizione di procedure per la rotazione del Personale TA		

SUPPLEMENTO NORMATIVO

L'introduzione nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le istituzioni universitarie, di strumenti volti a rendere accessibili informazioni di interesse pubblico a tutti i cittadini consente non solo di migliorare i servizi offerti, ma anche di prevenire possibili fenomeni di corruzione, sviluppando così una cultura della legalità e dell'integrità.

Infatti, i temi della trasparenza e dell'integrità dei comportamenti assumono oggi primario rilievo, in quanto presupposti per un corretto utilizzo delle risorse pubbliche e per l'esercizio, in proposito, di un adeguato controllo da parte dei cittadini.

In base alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", l'Università di Verona si dota di uno specifico PTPC mirato ad individuare il diverso livello di esposizione al rischio di corruzione per le proprie procedure e strutture, definendo i più idonei interventi organizzativi atti a prevenire il medesimo rischio. In particolare, i principali obiettivi del PTPC si sostanziano nella riduzione delle opportunità che si verificano casi di corruzione, nel rafforzamento delle capacità dell'Ateneo di scoprire casi di corruzione e nella creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

Va rilevato che le situazioni rilevanti ai sensi della legge anticorruzione sono più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da ricomprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione – cfr. Codice Penale, Lib. II, Tit. II, Capo I - ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione per un uso a fini privati delle funzioni pubbliche svolte.

La competente Autorità Nazionale Anticorruzione è individuata nell'ANAC, cui finalità è la prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche e delle società da esse partecipate e controllate, anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché tramite la vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore potenzialmente esposto a fenomeni corruttivi, evitando aggravati procedimentali, che comporterebbero ricadute negative sui cittadini e sulle imprese, ed orientando i comportamenti e le attività degli impiegati pubblici, con interventi in sede consultiva e di regolazione.

Oltre alla già richiamata Legge n. 190/2012, Testo Unico in materia di prevenzione della corruzione, completano il quadro d'insieme, normativo e di indirizzo / controllo, le seguenti disposizioni:

- ❑ Piano Nazionale Anticorruzione (*infra*: PNA) elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dalla competente Autorità Nazionale Anticorruzione - CIVIT, oggi ANAC – in data 11 settembre 2013, come integrato anche dall'Aggiornamento 2015 del PNA, approvato dall'ANAC con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;
- ❑ Deliberazione del Garante per la Protezione dei Dati Personali del 15 maggio 2014, n. 243, "*Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati*";

- ❑ Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici”;
- ❑ Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”;
- ❑ Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, attuale Testo Unico in materia di Trasparenza;
- ❑ Legge 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, attuale Testo Unico in materia di Anticorruzione;
- ❑ Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- ❑ Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, “Codice in materia di protezione dei dati personali”;
- ❑ L’aggregato di atti di indirizzo, controllo ed interpretazione emanati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (CIVIT / ANAC) per promuovere e coordinare le strategie di prevenzione della corruzione e di trasparenza dell’azione amministrativa, con particolare riferimento ai seguenti:
 - Determinazione ANAC del 17 giugno 2015, n. 8, “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”;
 - Determinazione ANAC del 28 aprile 2015, n. 6, “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;
 - Delibera ANAC del 21 gennaio 2015, n. 10, “Individuazione dell’autorità amministrativa competente all’irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza”;
 - Delibera ANAC del 07 ottobre 2014, n. 144, “Obblighi di pubblicazione concernenti gli organi di indirizzo politico nelle pubbliche amministrazioni”;
 - Delibera ANAC del 24 ottobre 2013, n. 75, “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni”;
 - Delibera CIVIT del 31 luglio 2013, n. 66, “Applicazione del regime sanzionatorio per la violazione di specifici obblighi di trasparenza”;
 - Delibera CIVIT del 15 luglio 2013, n. 59, “Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati”;
 - Delibera CIVIT del 4 luglio 2013, n. 50, “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”;
 - Delibera CIVIT del 17 gennaio 2013, n. 6, “Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’annualità 2013”, con riferimento all’individuazione, nelle Università, del Nucleo di Valutazione come Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV);



Da sottolineare, infine, che nel richiamato Aggiornamento 2015 del PNA, l'ANAC ha rilevato – a seguito di una valutazione sui PTPC di un campione di 1911 amministrazioni pubbliche (tra cui 66 Università) - una qualità dei Piani nel complesso ancora insoddisfacente, ma significativamente migliore nella programmazione 2015-2017 rispetto ai periodi precedenti; sono state evidenziate criticità sistematiche nei seguenti ambiti:

- analisi del contesto,
- mappatura dei processi,
- valutazione del rischio e suo trattamento,
- coordinamento con il PP,
- coinvolgimento degli stakeholder,
- monitoraggio.

Va, però, segnalato anche che nel “Rapporto sullo stato di attuazione e la qualità dei piani triennali di prevenzione della corruzione nelle amministrazioni pubbliche 2015-2017”, la stessa ANAC ha rilevato che l’analisi degli specifici PTPC del comparto Università ha evidenziato, in relazione alla qualità della programmazione delle misure di prevenzione, valori migliori rispetto a quelli del campione complessivo delle PA.



LEGENDA

SIGLA	Definizione per esteso	Note
AGL	Area Affari Generali e Legali	Struttura in staff al Direttore Generale
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione	Dal 24 giugno 2014 in poi
	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche	Dal 31 agosto 2013 al 23 giugno 2014: il <u>D.L. n. 90/2014</u> , art. 19, ha modificato la precedente denominazione
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca	Dal 21 giugno 2013, ai sensi del <u>D.L. n. 69/2013</u> , art. 60, anche le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle Università sono passate in capo all'ANVUR; ai sensi del <u>D.L. n. 90/2014</u> , art. 19, l'ANAC rimane titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione
AVCP	Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di lavori, servizi e forniture	Dall'11 febbraio 1994 al 23 giugno 2014: il <u>D.L. n. 90/2014</u> , art. 19, ha soppresso l'AVCP, trasferendone le competenze in materia di vigilanza dei contratti pubblici all'ANAC
CAG	Centri Autonomi di Gestione <i>(strutture d'Ateneo che dispongono di autonomia amministrativa e gestionale ai sensi dell'art. 5, c. 3, del D. Lgs. n. 18/2012)</i>	Ai sensi del <u>Regolamento d'Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità</u> , art. 3.
CIA	Area Comunicazione Integrata d'Ateneo	Struttura in staff a Rettore e Direttore Generale
CIVIT	Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche	Dal 27 ottobre 2009 al 30 agosto 2013: il <u>D.L. n. 101/2013</u> , art. 5, ha modificato tale denominazione in <i>Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche</i>
CPC	Comitato d'indirizzo sulla Prevenzione della Corruzione	Istituito dal PTCP
DAF	Direzione Amministrazione e Finanza	
DG	Direttore Generale	
DOSI	Direzione Organizzazione del Sistema Informativo	
DRU	Direzione Risorse Umane	

SIGLA	Definizione per esteso	Note
GAT	Gruppo di lavoro Anticorruzione e Trasparenza	<i>Ai sensi di <u>Delibera CIVIT del 4 luglio 2013, n. 50 e Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013</u></i>
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione <i>(ruolo svolto dal Nucleo di Valutazione)</i>	<i>Ai sensi del <u>D. Lgs. n. 150/2009, art. 14 e della Delibera CIVIT del 17 gennaio 2013, n. 6</u></i>
PCD	Area Pianificazione e Controllo Direzionale	<i>Struttura in staff al Direttore Generale</i>
PEF	Programmazione Economico-finanziaria	
PI	Piano Integrato	<i>Ai sensi delle “<u>Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali italiane</u>”, ANVUR, luglio 2015</i>
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione	<i>Ai sensi della <u>Legge n. 190/2012, art. 1, c. 2, l. b)</u></i>
PS	Piano Strategico	<i>Ai sensi delle “<u>Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali italiane</u>”, ANVUR, luglio 2015</i>
PTPC	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione comprensivo del Programma per la Trasparenza e l’Integrità	<i>Ai sensi della <u>Legge n. 190/2012, art. 1 c. 8, e del D. Lgs. n. 33/2013, art. 10</u></i>
PTP	Piano Triennale della Performance	<i>Ai sensi del <u>D. Lgs. n. 150/2009, art. 10, c. 1, l. a)</u></i>
PTTI	Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità	<i>Ai sensi del <u>D. Lgs. n. 33/2013, art. 10</u></i>
RAT	Referente per l’ Anticorruzione e la Trasparenza	<i>Ai sensi di <u>Delibera CIVIT del 4 luglio 2013, n. 50 e Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013</u></i>
RPC	Responsabile della Prevenzione della Corruzione	<i>Ai sensi della <u>Legge n. 190/2012, art. 1 c. 7</u></i>
RT	Responsabile per la Trasparenza	<i>Ai sensi del <u>D. Lgs. n. 33/2013, art. 43</u></i>