



**AGGIORNAMENTO 2018  
AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E DELLA TRASPARENZA 2017-2019**

*(Adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23.02.2018)*



## **PREMESSA**

1. **TERMINI E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL PIANO**
2. **COORDINAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

## **SEZIONE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

3. **IL CONTESTO ESTERNO**
4. **IL CONTESTO INTERNO**
5. **OGGETTO, SOGGETTI, FINALITÀ DEL PIANO**
6. **PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PIANO 2017/2019**
7. **GESTIONE DEL RISCHIO**
8. **INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO**

## **SEZIONE TRASPARENZA**

9. **PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PIANO 2017/2019**
10. **PAGINA “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”**



## PREMESSA

Il presente Piano costituisce l'aggiornamento 2018 al "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017/2019", approvato con delibera del 27.01.2017 del Consiglio di Amministrazione.

Come noto, a seguito delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 97/2016, il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione ha ricompreso al suo interno i contenuti del Programma della Trasparenza e dell'integrità. L'aggiornamento 2018 al "PTPCT 2017/2019" è stato redatto in osservanza alle disposizioni della Legge 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* e dei suoi decreti attuativi (D.Lgs. 33/2013 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*, D.Lgs. 39/2013 *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni presso gli enti privati in controllo pubblico"*, DpR 62/2013 *"Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni"*) nonché sulla base delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato con Determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 e nell'Aggiornamento 2017 al PNA 2016", adottato dall'ANAC con delibera n. 1208 del 22.11.2017.

Come illustrato nel PNA 2016, l'ANAC ha scelto di individuare specifiche tipologie di amministrazioni o settori di attività su cui concentrare gli approfondimenti, nella logica di offrire un supporto alle amministrazioni nella predisposizione dei PTPC. In particolare, nel 2017, l'Autorità ha valutato opportuno, sia sulla base di richieste delle amministrazioni sia in esito alla propria attività di vigilanza, concentrare l'Aggiornamento al PNA su alcune amministrazioni caratterizzate da notevoli peculiarità organizzative e funzionali: le Autorità di sistema portuale, i Commissari straordinari e le Istituzioni universitarie.

In particolare, la parte relativa alle Istituzioni universitarie è stata elaborata con il contributo di un tavolo tecnico i cui componenti, oltre ad esperti del settore, provenivano dal MIUR, dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), dal Consiglio Universitario Nazionale (CUN), dal Comitato Nazionale dei Garanti per la Ricerca (CNGR), dal Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari (CNSU), dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) e dal Convegno dei direttori generali delle Amministrazioni universitarie (CODAU).

Nel mese di agosto 2017 l'Autorità ha pertanto emanato, sotto forma di documento in consultazione, l'aggiornamento 2017 al PNA, nel quale per la prima volta sono state esaminate in maniera dettagliata le peculiarità dell'amministrazione delle Università e tutte le ipotetiche aree di rischio su cui intervenire. L'aggiornamento è stato emanato nella sua versione definitiva con delibera 1208 del 22.11.2017



L'aggiornamento 2017 al PNA elaborato dall'ANAC ha consentito all'Ateneo di valutare concretamente qual è lo "stato dell'arte" nei tre settori caratterizzanti l'azione universitaria, ovvero didattica, ricerca e terza missione, e che costituiscono altresì, secondo l'Autorità, anche le aree maggiormente esposte a rischio corruttivo.

Nella sezione sulla prevenzione della corruzione verranno esaminate le aree di rischio nel dettaglio, con l'individuazione delle misure proposte dall'Anac, di quelle già attuate dall'Ateneo e di quelle che potrebbero essere previste e applicate.

Nella formulazione del Piano, l'Ateneo fa propria l'accezione più ampia del concetto di corruzione richiamato nella Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che comprende le varie situazioni in cui "venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite".

## **1 TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PIANO**

Il presente Aggiornamento 2018 al PTPCT2017/2019 è stato redatto in due sezioni, la prima dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e la seconda dedicata agli adempimenti in materia di trasparenza. Per entrambi gli ambiti, si è proceduto dapprima all'analisi del processo di attuazione del PTPCT 2017/2019 e successivamente all'indicazioni delle misure adottabili, o già adottate dall'Ateneo, rispetto alle previsioni normative e alle prescrizioni dell'Anac.

In particolare, per quanto riguarda le misure di prevenzione del rischio, sono stati interessati i Responsabili delle Direzioni/Uffici dell'Ateneo direttamente coinvolti nelle aree a maggior rischio corruttivo individuate dall'Anac nell'Aggiornamento 2017 al PNA2016 ed è stato elaborato un documento di sintesi delle misure prescritte da Anac e di quelle già in essere presso l'Ateneo, sottoponendolo poi al vaglio del Tavolo Tecnico. Successivamente è stato redatto il presente documento, comprensivo del report sull'attuazione del Piano Triennale, delle proposte sulle misure preventive del rischio e di quelle in materia di trasparenza, ed è stato illustrato e discusso dal Tavolo Tecnico e in seguito sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

## **2 COORDINAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il collegamento del Piano anticorruzione con gli altri documenti del ciclo della performance 2017 è stato assicurato dalla presenza, tra gli obiettivi strategici (e quelli operativi) enunciati nel Piano della Performance 2017-2019, di obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione.

Il Piano Integrato 2018-20 conferma la presenza, tra le macro-funzioni che interessano trasversalmente tutte le aree strategiche dell'Ateneo, la lotta alla corruzione e la promozione della trasparenza. La figura tratta dal

Direzione Generale

Redazione a cura dell'Ufficio di Coordinamento Direzionale

Piano Integrato rappresenta il rapporto di totale interdipendenza e imprescindibilità tra le aree strategiche e le macro-funzioni, in cui è chiara la presenza dell'anticorruzione e della trasparenza

*Figura tratta dal Piano Integrato 2018-20*





## SEZIONE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 3. IL CONTESTO ESTERNO

#### 3.1 Le variabili economiche e lavorative

I dati più recenti in tema di variabili economiche e lavorative si riferiscono ai primi nove mesi del 2017. A tale data le imprese attive in Emilia-Romagna erano poco più di 406 mila, 0,9 per cento in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente e il 4,8 per cento in meno rispetto a 5 anni prima. I sempre più diffusi segnali di ripresa economica non sembrano tradursi in effetti positivi nella demografia delle imprese. Il trend negativo, più che a un aumento delle cessazioni rispetto al passato, è da attribuire a una minor apertura di nuove imprese; sono sempre meno coloro, giovani e non, che scelgono di avviare un'attività imprenditoriale. Le imprese giovanili nell'ultimo anno sono diminuite del 5,4 per cento e oggi rappresentano il 7,5 per cento del totale delle imprese. Le imprese femminili sono oltre 85 mila, il 21 per cento del totale, un numero rimasto sostanzialmente invariato nel corso del 2017 (-0,2 per cento). A crescere sono le imprese straniere, aumentate del 2,4 per cento negli ultimi dodici mesi. Oggi l'11,5 per cento delle aziende attive in Emilia-Romagna ha un titolare di nazionalità straniera. In Emilia-Romagna il 99,2 per cento delle imprese ha meno di 50 addetti. Dal punto di vista settoriale è il comparto del manifatturiero a registrare la flessione più accentuata nel corso del 2017, -2,8 per cento. Calano anche l'agroalimentare (-2 per cento) e le costruzioni (-1,7 per cento), così come diminuisce il commercio (-1,3 per cento) a fronte di una modesta crescita dell'alloggio/ristorazione (+0,6 per cento). Nel terziario rimane invariato il numero delle imprese operanti nei servizi alle imprese, aumenta dell'1,4 per cento quello dei servizi alle persone.

Secondo l'indagine Istat sulle forze di lavoro, i primi nove mesi del 2017 si sono chiusi positivamente per l'occupazione in regione. Tra gennaio e settembre l'occupazione dell'Emilia-Romagna è mediamente ammontata a circa 1.976.000 persone, vale a dire circa 16.000 occupati in più rispetto all'analogo periodo del 2016. Prosegue anche quest'anno, per il terzo anno consecutivo, la contrazione del numero delle persone che cercano un'occupazione rispetto al picco toccato nel 2014. Il tasso disoccupazione nei primi nove mesi del 2017 è stato pari al 6,4 per cento, in discesa rispetto all'analogo periodo del 2016, quando era pari al 7,1 per cento e comunque ben al di sotto della media nazionale. Il tasso di occupazione nei primi nove mesi del 2017 ha raggiunto il 68,7 per cento. Tale valore risulta in crescita di oltre 2,5 punti percentuali rispetto al 2014, anno di maggior criticità per l'occupazione in regione. Dal punto di vista del genere va notato come i buoni dati sull'occupazione dell'Emilia-Romagna derivino in parte considerevole dall'elevata partecipazione al mercato del lavoro della componente femminile. Dal punto di vista settoriale gli addetti complessivi dell'agricoltura nei primi nove mesi dell'anno fanno registrare un aumento del 6 per cento. Passando al



comparto industriale, gli addetti dell'industria in senso stretto sono diminuiti di 15 mila unità. In aumento, invece, gli addetti delle costruzioni. In espansione l'occupazione dei servizi nel loro complesso, aumentata di oltre 22.800 addetti<sup>1</sup>

### **3.2 le variabili criminologiche in Emilia Romagna**

In Emilia Romagna si conferma la storica presenza di soggetti affiliati e/o contigui ad organizzazioni criminali che, attratti dalle possibilità offerte da un sistema economico dinamico, in taluni casi e per specifiche categorie di reati, arrivano ad operare anche unendosi tra loro, pianificando e realizzando attività illecite in grado di recare profitti comuni. Le presenze di tali elementi si sostanziano nel tentativo di inquinare il tessuto economico e sociale, mediante l'immissione di capitali di illecita provenienza, che si traduce nell'acquisizione di proprietà immobiliari, nella rilevazione di attività commerciali - anche sfruttando gli effetti della contingente crisi finanziaria che penalizza, in particolare, la piccola e media impresa - ed, infine, nell'aggiudicazione di appalti e commesse pubbliche. Le numerose inchieste condotte dalle Forze di Polizia confermano le pervicaci attività espansionistiche condotte dalla criminalità organizzata, nel tentativo di insinuarsi in tutti i gangli della vita economici e sociali, attivando una composita ed articolata rete di relazioni con elementi dell'imprenditoria deviata e, finanche, appartenenti infedeli delle Istituzioni.

Si segnala a livello regionale - in particolare nei centri maggiormente estesi - la crescita del disagio connesso alle manifestazioni di illegalità e/o degrado socioambientale, legate all'esercizio della prostituzione e dello spaccio di droga, nonché all'abuso di alcool, ma anche a quelle condotte anti-giuridiche ed anti-sociali - quali danneggiamenti, imbrattamenti e bivacchi - che, ingenerando un profondo e contagioso stigma, induce la popolazione a ritenersi "sovraesposta" a scenari di "insicurezza" e che solitamente non corrispondono alla reale situazione.

### **3.3 le variabili reddituali e formative**

L'Emilia Romagna occupa una posizione di assoluto rilievo nel panorama economico nazionale soprattutto per quanto concerne la qualità della vita. L'ultima classifica stilata nel 2017 dal quotidiano economico Il Sole24ore ha registrato sette province emiliano-romagnole nelle prime trenta posizioni su centodieci.

Quest'area rappresenta una delle zone geografiche più sviluppate, moderne (nei settori della industria ceramica, del tessile, del biomedicale, dell'agroalimentare, dell'automotive e robotica, meccanica e oleodinamica e della mecatronica) e produttive del paese.

---

<sup>1</sup> Fonte: "RAPPORTO 2017 SULL'ECONOMIA REGIONALE", Unioncamere Emilia Romagna e Regione Emilia Romagna Direzione Generale



Il modello emiliano-romagnolo si fonda su un ampio e variegato tessuto di piccole e medie imprese industriali e artigiane e può contare su una vasta rete di distretti. Le imprese attive della regione si concentrano attorno all'asse centrale della via Emilia, costituito dalle province di Parma, Reggio Emilia, Modena e Bologna; queste ultime tre costituiscono la cosiddetta "area forte" caratterizzata da alti redditi e dalla elevata propensione al commercio estero.

I dati pubblicati nell'ambito del più recente Rapporto BES 2017 vedono per la regione Emilia Romagna un reddito medio disponibile pro capite pari ad € 22.127, superiori agli € 21.509 della rilevazione BES 2016 nonché al di sopra della media italiana (€ 18.191).

Lo stesso Rapporto BES 2017 evidenzia per la Regione Emilia Romagna un'alta percentuale di laureati in rapporto alla popolazione regionale, il 29,6% rispetto alla media italiana del 26,2%. E' sopra la media nazionale anche la percentuale di studenti neodiplomati che si iscrivono all'università nello stesso anno di conseguimento del diploma (il c.d. "passaggio all'università"), il 51,5% contro il valore medio italiano del 50,3%.

In generale le percentuali relative all'istruzione per la regione sono tutte più che positive:

- la percentuale di persone con almeno il diploma tra i 25 ed i 64 anni è del 66,4% contro la media nazionale del 60,1%;
- la percentuale di giovani che escono precocemente dal sistema di istruzione e formazione tra i 18 ed i 24 anni è dell'11,3% contro la media nazionale del 13,8%;
- la percentuale dei "Neet", giovani che non lavorano e non studiano, nella fascia d'età tra i 15 ed i 29 anni è del 15,7% contro la media nazionale del 24,3%;
- diffusione di competenze digitali nella fascia d'età tra i 16 ed i 74 anni<sup>2</sup> è del 34,1% contro la media nazionale del 28,8%.

Scorrendo le pagine del rapporto Excelsior 2017 relativo alla regione Emilia Romagna si può notare che la laurea è richiesta nel 10% delle posizioni lavorative richieste nel 2017, contro un dato del nord est pari al 9% ed una media nazionale dell'11%. A livello universitario, i titoli di studio più richiesti nel mondo del lavoro sono, in ordine di valore:

- l'indirizzo economico con una percentuale del 27,4%;
- l'indirizzo ingegneristico, settori elettronica ed informazione, con una percentuale del 10,2%;
- l'indirizzo ingegneristico nei settori industriali con una percentuale del 9,9%.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Fonte: "RAPPORTO BES 2017", relativo all'anno 2016

<sup>3</sup> Fonte: "Excelsior Informa – I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle camere di commercio", regione Emilia Romagna, anno 2017  
Direzione Generale



### 3.4. L'andamento dei contratti pubblici di lavori, forniture e servizi

Per quanto concerne il mercato delle opere pubbliche dell'Emilia-Romagna, secondo i dati elaborati dall'Osservatorio regionale dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, per quanto riguarda le opere pubbliche gli interventi programmati per il triennio 2016-2018 sommano un valore complessivo di 3,6miliardi di euro con una contrazione percentuale del 5,5% rispetto al triennio precedente che porta però il valore degli investimenti di questa tipologia ad un dimezzamento rispetto al triennio 2010-2012 in cui gli investimenti valevano oltre 8 miliardi di euro.

Per quanto riguarda i servizi, nel 2016 i lotti perfezionati (CIG) previsti con acquisti diretti o con stipula di convenzioni ed accordi quadro diminuiscono in numero del 7,8% con un decremento del corrispondente valore pari a -27,1% rispetto al 2015. Aumenta il numero delle procedure di selezione del contraente tramite convenzioni ed accordi quadro (+22,7%), ma con una diminuzione dell'importo complessivo posto a base di contrattazione (- 11,5%). Gli acquisti diretti diminuiscono dell'11,4% con una riduzione del corrispondente valore del 27,7%. Aumenta anche il numero delle procedure con adesioni a convenzioni o accordi quadro del 23,1% con un aumento del corrispondente importo pari a +69,4%.

Infine, per quanto riguarda le forniture, nel 2016 in Emilia Romagna i lotti perfezionati relativi alle procedure di ricerca del contraente per contratti di forniture con acquisti diretti o con la stipula di convenzioni e accordi quadro sono aumentati del 33,5% in valore e del 13,6% in numero rispetto al 2015. In particolare sono aumentati i contratti delle amministrazioni che hanno perfezionato CIG per convenzioni e accordi quadro +43,8% in numero e +69,0% in valore. Diminuisce il numero degli acquisti diretti di forniture (- 0,8%) con un calo della spesa pari a (-17,6%); i contratti in adesione diminuiscono del 13,9% a cui corrisponde una diminuzione dell'8,9% del relativo importo.<sup>4</sup>

## 4. IL CONTESTO INTERNO

Attualmente, con oltre 20.000 studenti iscritti ai corsi di studio di I, II e III livello e oltre 1.500 dipendenti (personale docente e tecnico-amministrativo) Unimore rientra tra gli atenei di grandi dimensioni; vanta due sedi, una a Modena e una a Reggio Emilia, e diversi dipartimenti e centri dislocati sul territorio delle due province, dove si svolgono l'attività didattica e la ricerca scientifica. La rete delle biblioteche universitarie di Unimore comprende, oltre al catalogo online che l'Ateneo condivide con le biblioteche del polo modenese del Servizio Bibliotecario Nazionale, una nutrita serie di risorse elettroniche accessibili in primo luogo dal portale della Biblioteca digitale, quindi da tutte le postazioni della rete di Ateneo e da postazioni esterne. Tra

---

<sup>4</sup> Fonte: "I contratti pubblici di lavori, forniture e servizi in Emilia-Romagna nel 2016"  
Direzione Generale



le principali missioni dell'Ateneo un ruolo rilevante è assunto dall'attività assistenziale, erogata in convenzione con l'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena e le Aziende sanitarie di Modena e Reggio Emilia, con il coinvolgimento di oltre un centinaio di unità di personale docente e ricercatore convenzionato e con un importante impatto sul sistema economico-sociale grazie all'attività di formazione per le specialità mediche. L'Università gestisce inoltre un Orto Botanico e diversi musei che costituiscono un importante patrimonio naturalistico, culturale e di antiche collezioni scientifiche.

#### **4.1 Il contesto interno: il focus sugli studenti**

Nel 2016/17 si conferma per l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia la tendenza all'aumento delle immatricolazioni già registrata nell'anno precedente. L'aumento riguarda sia gli avvisi di carriera al primo anno, sia gli immatricolati cosiddetti "puri" alle lauree triennali e a quelle a ciclo unico. La medesima tendenza all'incremento si può constatare anche nel complesso degli atenei del Nord-Est, mentre nel resto del Paese si assiste ad una sostanziale stasi sia delle immatricolazioni che degli iscritti complessivi ai corsi di studio universitari di primo e di secondo livello.

È eccellente, superando addirittura il 50%, la capacità delle lauree magistrali dell'Ateneo di attrarre studenti che hanno conseguito la laurea di primo livello in un altro Ateneo (indicatore ANVUR A.4).

#### **Elementi distintivi dell'offerta formativa di Unimore**

L'offerta formativa di Unimore è di tipo generalista, infatti, con l'esclusione delle aree dell'architettura-design e quelle politico-sociologiche, il catalogo dell'offerta formativa è sostanzialmente completo. Si può osservare, inoltre, che l'offerta formativa, sia per le lauree del primo sia per quelle del secondo livello, e sia per le lauree a carattere tecnico-scientifico che per quelle di area umanistica, si è sempre caratterizzata per l'attenzione alla spendibilità nel mondo del lavoro, in modo particolare per quello locale che è qualificato da una elevata propensione alle esportazioni e alla internazionalizzazione di prodotti e processi. Sono soprattutto le lauree magistrali ad essere particolarmente attrattive sia per gli studenti che hanno ottenuto una laurea triennale nello stesso Ateneo, sia per gli studenti che l'hanno ottenuta in una università di un'altra regione.

Inoltre, l'Ateneo si caratterizza per buoni indicatori di performance scolastica: gli studenti sono per la maggior parte attivi e conseguono il titolo in tempi generalmente ragionevoli.

#### **4.2 Assetto organizzativo/strutturale**

L'attuale assetto organizzativo-strutturale dell'Ateneo è il seguente:

- 14 Dipartimenti (11 a Modena, 3 a Reggio Emilia)
- 1 Scuola di Ateneo / Facoltà di Medicina e Chirurgia (a Modena)
- 14 Centri di ricerca interdipartimentali (11 a Modena, 3 a Reggio Emilia)

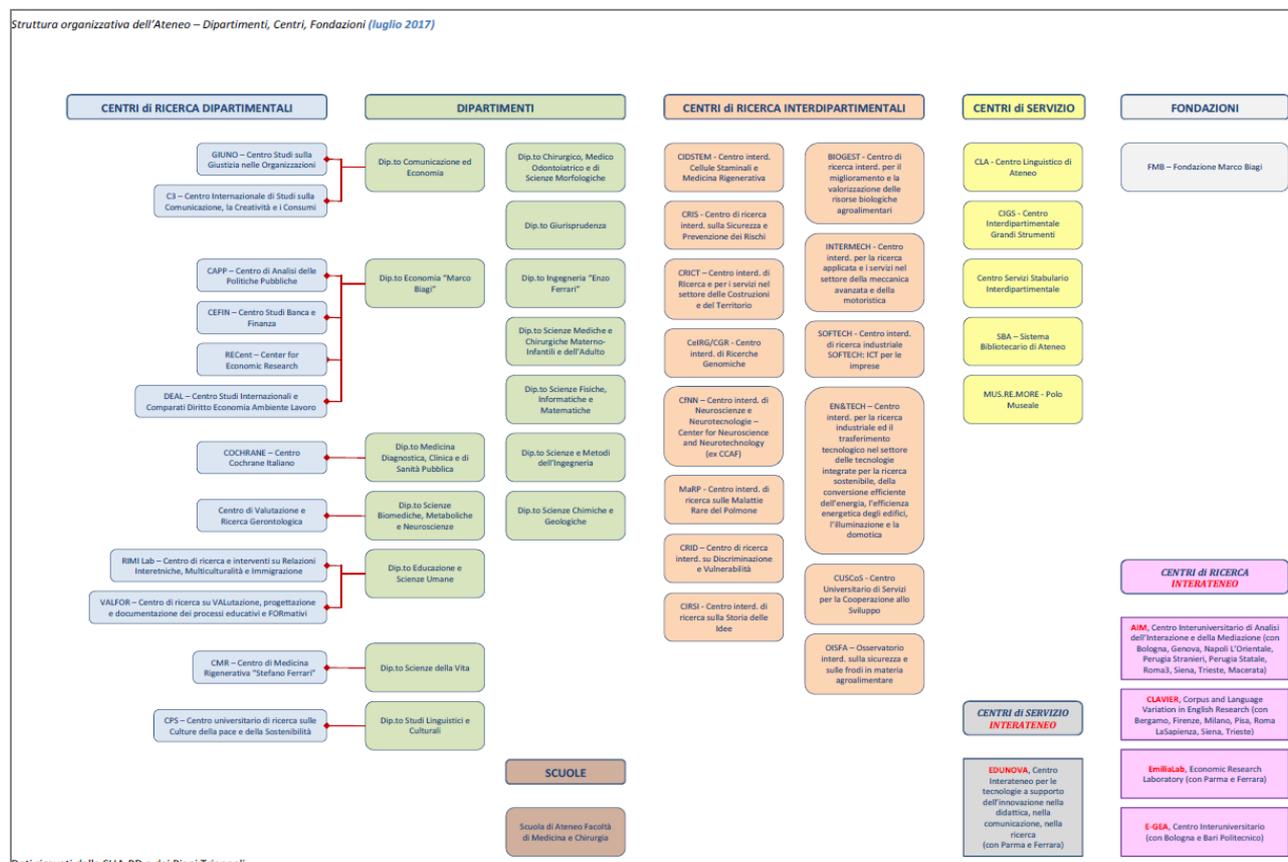
- 5 Centri di servizio (5 a Modena)
- 1 Centro interdipartimentale di servizio (a Reggio Emilia)
- 1 Amministrazione centrale (articolata in Direzioni e Unità di Staff)

Per quanto concerne l'Organigramma dell'Amministrazione Centrale nel corso del 2017, in considerazione della caratterizzazione di trasversalità che contraddistingue sempre più l'internazionalizzazione nei confronti sia della didattica sia della ricerca e della terza missione (missioni istituzionali dell'Ateneo) e, in attuazione della programmazione strategica e triennale dell'Ateneo, l'Ufficio Relazioni Internazionali è stato incardinato in staff alla Direzione Generale.

La *Figura 1* illustra la struttura organizzativa dell'Ateneo. Nella *Figura 2* è rappresentato l'organigramma dell'Amministrazione centrale.

Entrambe le immagini consentono, tramite semplice click sulla struttura desiderata, di visualizzare direttamente lo spazio online dedicato ad essa (per utilizzare questa funzionalità è necessario attivare la connessione internet).

*Figura 1*

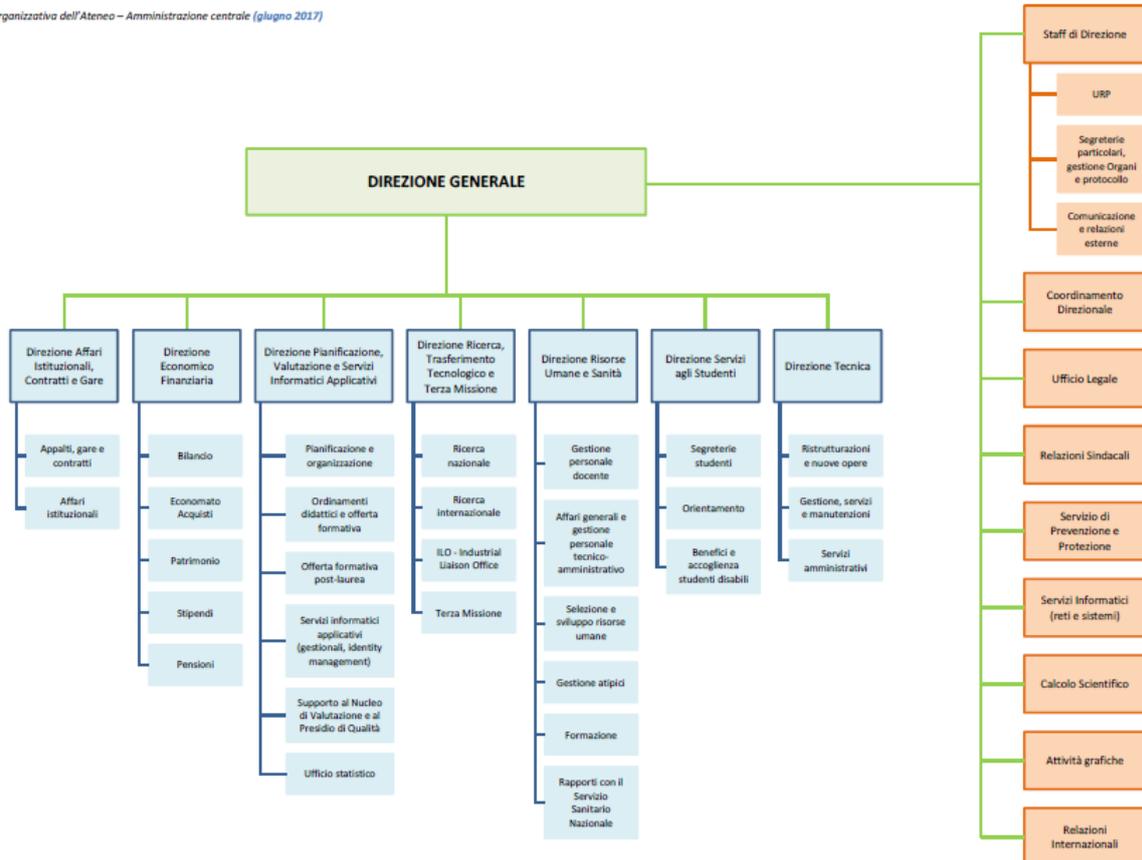


Direzione Generale

Redazione a cura dell'Ufficio di Coordinamento Direzionale

Figura 2

Struttura organizzativa dell'Ateneo – Amministrazione centrale (giugno 2017)



## 5. OGGETTO, SOGGETTI, FINALITÀ DEL PIANO

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è lo strumento fondamentale attraverso il quale l'Amministrazione individua le strategie e gli strumenti prioritari per prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e garantire gli adempimenti previsti in tema di trasparenza amministrativa.

Il PTPCT è orientato al perseguimento delle seguenti finalità:

- 1) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- 2) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- 3) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il presente "Aggiornamento 2018 al PTPCT 2017/2019" ha lo scopo di:



- evidenziare quanto realizzato nel corso del 2017 rispetto agli obiettivi indicati nel PTCPT 2017/2019, sia per quanto concerne le misure preventive del rischio, sia per quanto concerne gli adempimenti in materia di trasparenza;
- individuare, alla luce dell'”Aggiornamento2017 al PNA2016” emanato da Anac con delibera n.1208 del 22.11.2017, le misure di prevenzione del rischio già adottate e/o adottabili;
- aggiornare la Sezione Trasparenza del PTPCT 2017/2019 tenendo conto degli adeguamenti intervenuti nel corso del 2017 e indicando gli obiettivi per il 2018.

L'attuazione dell'Aggiornamento 2018 verrà assicurata dal coinvolgimento, ove necessario, dei seguenti soggetti:

- Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo**
- Responsabile della prevenzione della corruzione**
- Dirigenti**
- Responsabili delle strutture di staff alla Direzione**
- Direttori di Dipartimento/Centri/Facoltà e Responsabili amministrativi dei Dipartimenti/\_Centri/Facoltà in qualità di **Referenti della prevenzione**
- Tavolo tecnico**
- OIV – Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ateneo**
- UPD - Ufficio per i procedimenti disciplinari**
- Personale dell'Ateneo**
- Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione**

## **6.PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PIANO 2017/2019**

Con riferimento all'attuazione delle misure generali previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017/2019, relativamente all'anno 2017 si evidenzia quanto segue.

### **6.1 Rotazione degli incarichi**

L'Università di Modena e Reggio Emilia consta di 5 Dirigenti di ruolo, oltre al Direttore Generale; gli incarichi dirigenziali sono giunti a scadenza il 31/12/2017. Nel corso del 2017 è stato affidato, previo espletamento di procedura selettiva, l'incarico di Dirigente a tempo determinato per le esigenze della Direzione Tecnica di Ateneo. La procedura selettiva è stata vinta da un candidato esterno all'Ateneo.



Il Direttore Generale e tutti i Dirigenti hanno reso la prescritta dichiarazione in tema di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità con riguardo agli incarichi dirigenziali a loro conferiti. Dette dichiarazioni sono state pubblicate.

E' stata ultimata la rotazione di n.4 unità di personale, prevista a cavallo tra il 2016 e il 2017. Nel corso del 2017 è stata realizzata la rotazione di n. 4 unità di personale con ruoli di Responsabile amministrativo di Dipartimento e la rotazione di n. 1 unità di personale del profilo amministrativo-gestionale.

### **6.2 Attività di formazione**

Nel corso del 2017 è stata erogata la formazione specialistica ai componenti dell'Ufficio di Supporto al RPCT. Per questioni organizzative interne alla Direzione Risorse Umane e Sanità, competente in materia di formazione del personale, non si è riusciti a realizzare, nel corso del 2017, la prevista attività formativa nei confronti di tutto il personale.

Tale formazione sarà pertanto programmata per il primo semestre 2018, e sarà erogata, ove possibile, attraverso modalità on-line e in house.

### **6.3 Monitoraggio**

Il monitoraggio delle misure è stato condotto secondo le modalità previste dal PTPCT. E' stato chiesto ai singoli responsabili di relazionare in ordine allo stato di attuazione in Unimore delle misure previste dall' **"Aggiornamento 2017 al PNA"**, per quanto concerne le misure limitative del rischio corruttivo attivabili da parte del singolo Ateneo.

### **6.4 Collaborazione con enti del territorio**

Nel PTPCT 2017/2019 si era ritenuto opportuno instaurare forme sinergiche di collaborazione con le altre amministrazioni presenti sul territorio coinvolte anch'esse nell'applicazione della legge 190/2012.

A tal fine, era stata indicata la definizione di accordi con l'Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico di Modena, l'Arcispedale Santa Maria Nuova di Reggio Emilia e le aziende AUSL del territorio nell'ambito delle sperimentazioni di farmaci e di altre attività riguardanti la ricerca, la didattica e l'assistenza da individuarsi di comune accordo.

Nel corso del 2017 non è stato possibile rendere operativa tale misura.

Si segnala però che con la L.R. 28 ottobre 2016, n. 18 "Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili", la Regione Emilia-Romagna, per una più incisiva strategia di contrasto alla corruzione, aveva previsto la costituzione di una "Rete per l'integrità e la trasparenza", con le seguenti finalità: elaborare strategie comuni di prevenzione, con previsione di misure

Direzione Generale

Redazione a cura dell'Ufficio di Coordinamento Direzionale



coerenti nei rispettivi Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione (PTPC); organizzare attività comuni di formazione, con particolare attenzione ai settori a rischio di corruzione; confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini. Sono stati quindi promossi diversi incontri presso la Regione Emilia-Romagna cui hanno partecipato i Responsabili per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di moltissime amministrazioni operanti sul territorio regionale. Nel mese di novembre 2017 la Giunta della Regione Emilia-Romagna ha deliberato la costituzione della Rete, cui parteciperanno, oltre ai 4 Atenei regionali, vari Comuni ed Enti territoriali, e gli Enti del sistema sanitario regionale. Il Consiglio di Amministrazione dell'Università di Modena e Reggio Emilia ha approvato l'adesione alla Rete nella seduta di dicembre 2017.

## **6.5 Altre iniziative**

### **6.5.1- Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito**

Come previsto nel PTPCT 2017/2019 nei primi mesi del 2017 è stato emanato il "Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing policy)" che è stato pubblicato sul sito "Amministrazione trasparente". Il Regolamento contiene l'indicazione della procedura.

Fino alla data di approvazione del presente Aggiornamento non sono pervenute segnalazioni.

### **6.5.2- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi**

Circa l'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, di cui ai commi 49 e 50 della L. 190/2012, anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001) c'era già stato l'adeguamento del "Regolamento incarichi retribuiti" alle nuove disposizioni.

### **6.5.3- Autorizzazione di incarichi esterni**

In tema di incarichi esterni retribuiti, si rileva che l'Ateneo aveva già provveduto ad adeguare le procedure e la relativa modulistica alle modifiche contenute nel testo dell'art.53 del D.lgs 165/2001.

Nel corso del 2018 si conferma la procedura in uso.

## **7. GESTIONE DEL RISCHIO**

L'Amministrazione non ha ancora completato la mappatura dei processi, anche in relazione alla valutazione del rischio della corruzione.

Premesso che le fasi principali dell'attività svolta nell'ambito della gestione del rischio sono:



- a) mappatura delle singole fasi e attività che compongono il processo relativamente alle aree a rischio già individuate nel precedente piano ed identificazione dei relativi rischi;
- b) valutazione del rischio per ciascuna fase o attività del processo;
- c) trattamento del rischio.

L'Ateneo deve completare il processo di valutazione del rischio, in particolare per quanto concerne i procedimenti posti in essere dalle Strutture Decentrate, accompagnando questo processo a interventi formativi il cui tema centrale sarà la valutazione del rischio corruttivo relativo ai diversi procedimenti posti in essere dall'amministrazione universitaria.

Come verrà illustrato nella sezione dedicata all'Aggiornamento 2017 al PNA e all'individuazione delle misure di prevenzione del rischio, l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia ha già introdotto, ove possibile e in coerenza con le indicazioni fornite dalla legislazione nazionale, misure utili a prevenire potenziali eventi corruttivi in tutti gli ambiti in cui si caratterizza la sua attività.

## **8 INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO**

Come accennato nelle premesse del presente Aggiornamento, l'ANAC nel mese di agosto 2017 ha emanato, sotto forma di documento in consultazione, l'aggiornamento 2017 al PNA, approvato poi nella sua forma definitiva con delibera n. 1208 del 22.11.2017.

Nell'Aggiornamento 2017 l'Autorità ha esaminato in maniera dettagliata le peculiarità delle Istituzioni Universitarie individuando tutte le ipotetiche aree a maggior rischio corruttivo e suggerendo una serie di misure da porre in essere, sia a livello centralizzato che a livello dei singoli Atenei, per poter contenere il rischio.

Con riferimento all'emanazione dell'Aggiornamento 2017 al PNA, il RPCT dell'Ateneo ha reso partecipi gli Uffici interessati a livello organizzativo negli ambiti presi in considerazione dall'ANAC, invitandoli a segnalare quali delle misure proposte dall'Autorità fossero già attuate o in via di attuazione e quali fossero realizzabili in futuro.

A seguito dei contributi resi da quasi tutti gli Uffici coinvolti, è stata elaborata una sintesi della situazione attuale rispetto alle indicazioni fornite dall'Autorità, elencando le procedure già in atto e le misure che potrebbero invece essere intraprese. Di seguito si riportano i risultati emersi da tale confronto.

### **8.1 AREA RICERCA**

In relazione alla fase della progettazione della ricerca all'interno degli Atenei, sia essa volta al concorso al finanziamento su fondi propri della medesima università, ovvero ad elaborare progetti internazionali o



nazionali, uno dei rischi segnalati dall'Autorità riguarda le asimmetrie informative circa le opportunità di finanziamento, che finisce per favorire, anche per omissione, determinati ambiti o precisi soggetti rispetto ad altri.

In particolare, a livello decentrato, in questa fase del processo, l'ANAC ritiene opportuno che le università:

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

Queste le misure già adottate dall'Ateneo per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi

- **Modalità di utilizzo e distribuzione Fondo di Ateneo per la Ricerca (FAR)**

Il Fondo di Ateneo per la ricerca viene distribuito a seguito di pubblicazione di apposito Bando per la presentazione di progetti dipartimentali e di Ateneo. I primi vengono valutati a livello dipartimentale da apposita commissione seguendo i criteri predeterminati nel bando. I secondi vengono sottoposti a una procedura di valutazione con referee anonimi esterni all'Ateneo e individuati attraverso apposito Bando pubblico di selezione.

- **Attività di promozione e pubblicizzazione bandi per presentazione di progetti per finanziamento ricerca**

Al fine di consentire la più ampia informazione a tutti i docenti dell'Ateneo tutti bandi per il finanziamento di progetti vengono comunicati attraverso le mailing list di Ateneo e vengono pubblicati sul sito della Direzione ricerca, di libero accesso.

- **Attività di Rendicontazione e Audit interni**

Al fine di adempiere alle disposizioni MIUR con Decreto del Direttore Generale n. 4 del 21/02/2013 è stata costituita l'Unità di "Internal audit" dell'Ateneo per la revisione e certificazione dei progetti finanziati dal MIUR a partire dal Bando PRIN 2009.

Direzione Generale

Redazione a cura dell'Ufficio di Coordinamento Direzionale



L' Unità di "Internal audit" ha le seguenti competenze:

- 1) organizzare le attività preparatorie alla verifica;
- 2) definire le procedure di controllo delle spese rendicontate;
- 3) organizzare un'adeguata attività formativa/informativa ai soggetti di Ateneo coinvolti (in particolare responsabili scientifici e responsabili amministrativi);
- 4) espletare le operazioni di audit secondo le indicazioni ministeriali, anche con la finalità di predisporre l'Ateneo all'eventuale controllo del MIUR.

La composizione dell'Unità di "Internal audit" rappresenta le Direzioni e gli uffici coinvolti nella consulenza per la gestione dei progetti di ricerca ed è composta da 5 membri. L'esame delle rendicontazioni dei progetti viene fatto sempre dall'Unità di "Internal audit" riunita in sessione plenaria. Questo garantisce imparzialità nell'applicazione delle procedure di verifica. Inoltre, a maggiore garanzia, i verbali di audit vengono sottoscritti da tutti e 5 i componenti e vistati dal Direttore Generale.

- **Attività di monitoraggio sulla gestione dei progetti comunitari**

Con cadenza semestrale viene effettuato un monitoraggio presso le strutture Dipartimentali riguardante la corretta gestione dei progetti finanziati. Tale monitoraggio viene sempre effettuato dal almeno due funzionari in presenza della Direzione Ricerca Nazionale e Internazionale di Ateneo al fine di garantire imparzialità nell'azione di verifica.

- **Deposito domande di brevetto per invenzione industriale con contestuale affidamento di incarico**

Al fine di evitare possibili parzialità nella scelta del consulente che diventerà mandatario per la singola procedura brevettuale, vengono richiesti indicativamente n. 10 preventivi con validità annuale e poi la scelta del soggetto cui affidare la singola consulenza viene effettuata sulla base della migliore offerta tecnica al prezzo più basso. Di norma non viene mai utilizzato lo stesso consulente per più di una procedura nell'arco di un anno.

## **8.2 AREA DIDATTICA**

Nell'organizzazione e valutazione della didattica i profili critici emersi nell'Aggiornamento 2017 al PNA, attengono sia a possibili influenze improprie esercitabili nei processi di accreditamento dei corsi di studio e delle sedi, che coinvolgono Atenei e ANVUR, sia ad alcune condotte distorsive dei docenti, idonee ad incidere negativamente sulla qualità dell'offerta formativa e sull'apprendimento degli studenti.



Con riferimento al comportamento del corpo docente viene quindi avanzata l'ipotesi, da parte dell'Anac, di ampliare il contenuto dei codici etici relativo ai doveri dei docenti con previsioni volte a evitare, da un lato, cattive condotte da parte dei professori e, dall'altro, a responsabilizzare maggiormente i Direttori di Dipartimento a vigilare sui comportamenti dei professori, anche attraverso apposite previsioni regolamentari.

**Possibili misure che Anac suggerisce di introdurre nei Codici Etici e situazione presso l'Ateneo**

- **Compilazione, da parte dei professori e ricercatori, del Registro delle lezioni, anche in forma telematica**

Quest'obbligo non è attualmente previsto nel Codice Etico dell'Ateneo.

Nel 2017, tuttavia, si sono avviati i lavori propedeutici all'avvio dello strumento. Diversi incontri, cui ha partecipato la "Direzione pianificazione, valutazione, servizi informatici applicativi", con il Presidente della Conferenza dei Direttori di Dipartimento e un incontro anche con la "Direzione Risorse Umane e Sanità", hanno focalizzato l'attenzione sugli aspetti tecnici e normativi legati alla configurazione del Registro, in particolare per la gestione delle firme dei docenti in caso di insegnamenti articolati in moduli e di insegnamenti mutuati e per la gestione della validazione del Direttore di Dipartimento.

Il Piano Integrato 2017-19 (rinvenibile al seguente link <http://www.unimore.it/trasparenza/attigenerali.html>) riporta l'obiettivo tra quelli operativi (obiettivo n. 69)

Nel 2018 si prevede di avviare la sperimentazione con i docenti del Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche, del Dipartimento di Economia "Marco Biagi", del Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria.

- **Previsione che l'assenza del docente a lezioni programmate abbia carattere residuale ed eccezionale**
- **Impossibilità di imporre agli studenti, senza alternativa, l'acquisto del libro di testo scritto dal docente per il corso frequentato.**
- **Rigorosa astensione in caso di conflitto di interesse nello svolgimento di esami di profitto o altre funzioni didattiche anche in veste di componente di commissioni.**

Nell'attuale Codice Etico di Ateneo queste misure non sono previste. Il Tavolo Tecnico suggerisce di indicarle nel documento che verrà redatto a seguito della revisione del Codice Etico e del Codice di Comportamento ad opera di apposito Gruppo di Lavoro, di cui si suggerisce la costituzione.



### 8.3 RECLUTAMENTO DOCENTI

Tra le aree a rischio corruttivo cui potenzialmente tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte (le c.d. “aree di rischio generali”), 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.

Per quanto riguarda i docenti universitari, il processo di reclutamento, a seguito dell’approvazione della legge 240/2010, investe sia il livello nazionale in cui i candidati sono valutati ai fini del conseguimento dell’abilitazione scientifica nazionale, sia quello locale gestito dai singoli atenei cui spetta valutare comparativamente le candidature presentate dagli abilitati ai fini della chiamata su posti di professore disponibili presso l’ateneo.

Con riferimento alla procedura di abilitazione scientifica nazionale, Anac ritiene che l’attuale sistema, frutto di recenti interventi normativi adottati in materia, sembra offrire risultati da ritenersi positivi, in particolare sotto il profilo dell’innalzamento della qualità dei docenti abilitati neoassunti, e non rileva particolari criticità con riguardo alla composizione delle commissioni nazionali, dal momento che il sorteggio, introdotto e rafforzato direttamente dal legislatore, è oggi considerato la maggiore garanzia per l’imparzialità dell’azione delle commissioni.

Nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale le università possono procedere alla copertura dei posti di professore di prima e di seconda fascia mediante :

- chiamata a seguito di procedura selettiva ai sensi dell’art. 18 della L. 240/2010, ossia concorsi aperti a tutti gli studiosi in possesso della Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN);
- chiamata a seguito di procedura valutativa con le modalità previste dall’art. 24, co. 6 della citata legge, consistente in una selezione riservata ai ricercatori a tempo indeterminato e ai professori associati, già in servizio nella stessa università, che abbiano conseguito l’ASN, inquadrabili rispettivamente come professori associati o ordinari. Quest’ultimo sistema di reclutamento era stato introdotto in via transitoria e poi più volte prorogato, da ultimo con il decreto-legge 244/2016, convertito, con modificazioni, dalla legge 19/2017(art. 4, co. 3-bis);
- chiamata diretta o per chiara fama disciplinata dalla legge 230/2005;
- chiamata a seguito di procedura valutativa con le modalità previste dell’art. 24, co. 5 della l. 240/2010 (*c.d. tenure track*).

Anac rileva, in via generale, che **il principale rischio nella fase di reclutamento locale si rinviene nelle pressioni che possono essere esercitate dai candidati locali**, incentivate dai vincoli/condizionamenti di bilancio, verso la scelta di forme di reclutamento volte a favorire gli interni. In



particolare l’Autorità riscontra fattori di rischio corruttivo nelle procedure espletate in virtù dell’art. 24, co. 6, della l. 240/2010 (c.d. “chiamata diretta”).

**Possibili misure che Anac suggerisce di adottare e considerazioni formulate dagli Uffici competenti dell’Ateneo**

- **stabilire autonomamente il carattere di eccezionalità della chiamata diretta;**
- **prevedere che, ogni qualvolta l’ateneo vi faccia ricorso, debba essere prevista una motivazione rafforzata.**

In assenza di una previsione normativa limitativa, considerato che l’utilizzo dello strumento è stato ulteriormente prorogato per altri due anni, si reputa difficile l’adozione di forme “autolimitative” da parte dell’Ateneo che, allo stato attuale, considera lo strumento come un mezzo indispensabile per valorizzare le risorse interne.

E, per contro, l’esistenza di una norma che prevede la chiamata diretta ne legittima l’utilizzo da parte dell’Ateneo senza la necessità dell’adozione di una motivazione rafforzata rispetto alle ipotesi disciplinate dalla legge.

- **Assicurare, qualora vi siano una pluralità di candidati in possesso dei requisiti richiesti dalla legge per accedere alla procedura di chiamata, adeguate procedure valutative di tipo comparativo degli studiosi.**

All’interno del “*Regolamento per il reclutamento dei professori di prima e seconda fascia mediante procedura di chiamata, di cui agli artt. 18 e 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240*” adottato dall’Ateneo, è prevista una procedura, naturalmente riservata agli interni, di valutazione dei curricula dei candidati del tutto analoga alla procedura di valutazione prevista per il reclutamento da esterno ai sensi dell’art 18 legge 240/2010.

- **Definire modalità di presentazione delle candidature**

La modalità di presentazione delle candidature è richiamata dai Regolamenti di Ateneo che disciplinano la materia ed è specificata nell’avviso pubblico di selezione riservato ai docenti interni in possesso dei requisiti di legge. Di detto avviso viene data idonea pubblicità mediante pubblicazione nei termini previsti dalle disposizioni normative vigenti.

- **Prevedere l’istituzione di apposite commissioni giudicatrici**



L'istituzione di apposite commissioni giudicatrici è prevista e disciplinata dai Regolamenti di Ateneo che disciplinano la materia, nei termini previsti dalle disposizioni nazionali vigenti.

Infine, allo scopo di bilanciare il ricorso alle chiamate dirette di cui all'art. 24, co. 6 da parte degli atenei e l'utilizzo di procedure concorsuali aperte agli esterni, l'Anac auspica, da un lato che gli stessi atenei aumentino, per quanto possibile, oltre la quota disposta per legge, le risorse finanziarie per l'assunzione di professori esterni, e dall'altro che venga potenziato, con adeguato intervento nazionale, il sistema di incentivi finanziari già esistente.

### **8.3.1 Programmazione per il reclutamento dei docenti**

Un fattore di rischio che può esporre gli atenei a pressioni indebite e a decisioni non correttamente ponderate e adeguate rispetto all'effettivo fabbisogno si riscontra laddove sia assente o non venga predisposta un'adeguata programmazione dei reclutamenti, sia a livello di ateneo che di dipartimento.

#### **Possibili misure suggerite da Anac e misure già adottate dall'Ateneo**

Con riguardo alla programmazione del reclutamento dei docenti (es. Piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale, da adottare annualmente dal consiglio di amministrazione dell'ateneo ai sensi del d.lgs. 29 marzo 2012, n. 49) gli atenei dovrebbero:

- **garantire il concorso di tutte le componenti dell'università alla definizione degli atti di programmazione, fermi restando i vincoli normativi al riguardo;**
- **essere orientati da criteri oggettivi e comuni a tutte le università che tengano conto, ad esempio, del numero di professori già presenti nei dipartimenti;**

Nell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia il processo di programmazione dei ruoli di personale docente e ricercatore prevede la fase di coinvolgimento dei Dipartimenti che si realizza tramite la richiesta ai Direttori di programmazione del personale docente; le esigenze dipartimentali vengono analizzate e i dati utilizzati per la costruzione di un algoritmo a ciò dedicato (deliberato dagli OOAA nelle sedute del 22/05/2015 e del 13/6/2016 e presentato in Conferenza dei Direttori di Dipartimento). Tale algoritmo è basato su criteri premiali concordati (Ricerca (VQR e Abilitazione Nazionale), Didattica (erogata in ore, studenti iscritti), Attrazione Risorse, Riequilibrio), tiene conto dei vincoli ministeriali e delle priorità indicate dalla programmazione dei dipartimenti.

- **Unire le esigenze di natura didattica e di ricerca del dipartimento con quelle di merito dei possibili singoli candidati all'upgrade.**



L'algoritmo citato al punto sopra enunciato è costruito in modo tale da tenere conto delle esigenze della didattica, della ricerca, dei risultati della ricerca (esiti della VQR), delle abilitazioni scientifiche nazionali, della capacità di attrazione delle risorse finanziarie.

- **Adottare un sistema più aperto alle procedure di reclutamento dall'esterno.**

Il sistema attualmente in uso prevede già il rigoroso rispetto del limite minimo di reclutamento dall'esterno.

- **Rendere trasparenti i processi decisionali e le motivazioni delle scelte effettuate, anche facendo conoscere le ragioni della mancata attivazione di alcuni insegnamenti.**

I processi decisionali sono i corollari dell'algoritmo, presentati alla Conferenza dei Direttori di Dipartimento ed enunciati nella delibera del Consiglio di Amministrazione.

- **Assicurare la massima conoscibilità di tutti gli atti di programmazione.**

Gli atti di programmazione sono deliberati dagli OOAA, i cui verbali sono pubblicati sul sito dell'Ateneo e accessibili da tutti gli utenti della rete UNIMORE. Una possibile misura di prevenzione potrebbe consistere nel migliorare i tempi di pubblicazione dei verbali delle sedute degli OOAA.

### 8.3.2 Conflitti di interesse fra partecipanti al reclutamento e personale dell'Ateneo

Altro fattore di rischio segnalato da Anac è la possibile esistenza di situazioni di conflitto d'interesse fra chi partecipa alle procedure selettive e il personale presente, a diverso titolo, nell'ateneo, potenzialmente alla base di situazioni di nepotismo e di assenza di imparzialità delle decisioni di assunzione.

In realtà la L.240/2010 in materia di reclutamento dei docenti, all'art. 8, co. 1, lett. b), ultimo periodo, e lett. c), stabilisce che *“ai procedimenti per la chiamata dei professori e dei ricercatori universitari e per il conferimento degli assegni di ricerca, nonché di contratti a qualsiasi titolo erogati dall'ateneo, non possono partecipare «coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il rettore, il direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'ateneo»”*

Tale norma è stata interpretata dalla giurisprudenza includendo tra le situazioni di incompatibilità anche il rapporto di coniugio e, successivamente, anche il rapporto di convivenza more uxorio.

Quanto all'ambito oggettivo della disposizione, invece, la giurisprudenza ha esteso l'ipotesi di incandidabilità anche al procedimento di reclutamento per chiamata diretta di cui all'art. 24, co. 6, della legge n. 240/2010, sulla base della considerazione che se «la ratio dell'incompatibilità vale per le procedure concorsuali, a maggior ragione deve valere per le chiamate dirette». E si ritiene che, allo stesso modo, la norma possa essere estesa anche alla procedura di reclutamento di cui all'art. 24, co. 5, della legge n. 240/2010. Sempre sul piano



oggettivo, gli orientamenti giurisprudenziali hanno ritenuto di applicare la clausola di incandidabilità in ogni fase della procedura di reclutamento, e non solo se essa si realizza nel momento finale della stessa (nel caso dei ricercatori coincidente con la “proposta di contratto”).

Tali orientamenti giurisprudenziali sono stati fatti propri dall'Ateneo (***Regolamento per il reclutamento dei professori di prima e seconda fascia mediante procedura di chiamata, di cui agli artt. 18 e 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240***) per quanto riguarda tutte le procedure di reclutamento del personale docente e ricercatore, relativamente ai rapporti di parentela, affinità e coniugio. Per quanto riguarda il rapporto di convivenza more uxorio si rileva la difficoltà di conoscibilità di tale situazione e la conseguente difficoltà di individuare la relativa incompatibilità.

### **8.3.3 Formazione delle commissioni giudicatrici e conflitti di interesse dei componenti**

La composizione irregolare delle commissioni o la presenza di soggetti che siano in conflitto di interessi con i candidati può pregiudicare l'imparzialità della selezione. Le disposizioni legislative non disciplinano né le regole di formazione delle commissioni né lo svolgimento dei loro lavori, rinviando ai regolamenti universitari.

#### **Possibili misure suggerite da Anac e misure già adottate dall'Ateneo**

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni, si raccomanda alle università di prevedere nei propri regolamenti che:

- **Per l'individuazione dei componenti, si ricorra alla modalità del sorteggio tra i sorteggiabili per le commissioni per l'abilitazione scientifica nazionale. Detta modalità può, eventualmente, essere temperata nei settori di ridotta consistenza numerica.**

Attualmente nell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia per le procedure di chiamata, la nomina delle commissioni avviene a mezzo decreto rettorale su input dei designati dei Dipartimenti (almeno due membri debbono essere esterni all'Ateneo e nelle procedure di reclutamento da ordinario almeno uno dei membri deve essere appartenente ad un paese OCSE).

Relativamente al reclutamento dei ricercatori a tempo determinato la commissione è nominata dal Rettore ed è composta da tre membri appartenenti al ruolo dei professori di I fascia attivi nell'area di ricerca di interesse; di questi, uno è indicato dal Dipartimento interessato e due sono indicati dal Senato Accademico (scelti fra una rosa di quattro nomi indicati dal Dipartimento). Almeno un membro della commissione deve provenire da altra università italiana o straniera.

- **I componenti appartengano al medesimo settore concorsuale messo a concorso.**



Tale aspetto è già rispettato dal nostro Ateneo che ricorre a docenti esterni al settore e comunque appartenenti all'area solo per settori particolarmente limitati.

- **Ove possibile, sia rispettato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici.**

L'indicazione della componente femminile nelle commissioni non è disciplinata dal legislatore come avviene invece nel reclutamento del personale tecnico amministrativo; non si ritiene attualmente possibile adottare tale misura nelle commissioni di reclutamento per il personale docente.

- **Venga garantita la massima trasparenza delle procedure prevedendo che le commissioni** per il reclutamento dei ricercatori e dei professori associati siano composte di almeno tre membri in maggioranza esterni e, per il reclutamento dei professori ordinari, di almeno cinque membri di cui uno solo interno. Si avrebbe in tal modo un sistema di "garanzie crescenti" in relazione alla crescente rilevanza delle posizioni accademiche.

Secondo i Regolamenti attualmente vigenti le commissioni di concorso in Ateneo sono limitate a tre componenti, di cui due almeno sempre esterni all'Ateneo.

- **L'incarico di commissario in un concorso locale sia limitato ad una procedura all'anno,** eventualmente estendibile a un numero massimo di due/tre procedure all'anno per i settori di ridotta consistenza numerica, in quanto strettamente connessi al trasparente e corretto esercizio delle funzioni pubbliche.

Tale misura era già prevista nel quadro normativo ante legge 240/2010, il Tavolo Tecnico propone di valutarne la re-introduzione a livello locale.

Con riferimento alle ipotesi di conflitto di interesse dei componenti le commissioni giudicatrici, la L. 240/2010 non contiene specifiche disposizioni.

Secondo un consolidato orientamento della giurisprudenza amministrativa, ai concorsi universitari si applicano le ipotesi di astensione obbligatoria di cui all'art. 51 c.p.c. in quanto strettamente connessi al trasparente e corretto esercizio delle funzioni pubbliche. E, infatti, secondo la Circolare n. 3/2005 del Dipartimento della Funzione Pubblica *"Qualora un componente della commissione concorsuale si trovi in una situazione di incompatibilità prevista dal citato art. 51 c.p.c., ha il dovere di astenersi dal compimento di atti inerenti la procedura stessa; allo stesso modo, l'amministrazione interessata, valutata l'esistenza dei presupposti predetti, ha l'obbligo di disporre la sostituzione del componente, al fine di evitare che gli atti del procedimento risultino viziati"*.



Il tema del conflitto di interessi è stato affrontato dall'Anac con la delibera del 1 marzo 2017, n. 209, nella quale ha precisato che *«ai fini della sussistenza di un conflitto di interessi fra un componente di una commissione di concorso e un candidato, la collaborazione professionale o la comunanza di vita, per assurgere a causa di incompatibilità, così come disciplinata dall'art. 51 c.p.c., deve presupporre una comunione di interessi economici o di vita tra gli stessi di particolare intensità e tale situazione può ritenersi esistente solo se detta collaborazione presenti i caratteri della sistematicità, stabilità, continuità tali da dar luogo ad un vero e proprio sodalizio professionale»*.

Occorre poi richiamare l'orientamento giurisprudenziale secondo cui l'esistenza di cointeressenze di carattere economico non esaurisce il novero delle ipotesi in cui può configurarsi un obbligo di astensione, e che l'applicazione alle operazioni valutative dei generali canoni di imparzialità, obiettività e trasparenza impone di guardare con particolare rigore alle forme più intense e continuative di collaborazione, specialmente se caratterizzate da forme di sostanziale esclusività.

L'Anac raccomanda che le Università:

- assicurino che nelle dichiarazioni rese dai commissari sia esplicitata la tipologia di eventuali rapporti a qualsiasi titolo intercorsi o in essere fra i componenti della commissione e i candidati, affinché gli atenei possano essere agevolati nelle operazioni di verifica delle autodichiarazioni rilasciate;
- indichino procedure per verificare che i commissari nominati non incorrano nelle cause di astensione dalla valutazione previste dalla normativa e come interpretate dalla giurisprudenza.

L'Ateneo di Modena e Reggio Emilia con apposita nota rettorale n. 20543 del 22.10.2015 (avente ad oggetto la sentenza del Consiglio di Stato n. 1962/2015- relativa all'argomento: Costituzione delle Commissioni - Lavori in collaborazione fra commissario e candidato) ha recepito i principi ora ricordati, e attualmente è pertanto previsto che:

- i commissari *effettuino apposita dichiarazione relativa alle situazioni di conflitto di interesse ex art 51/52 c.p.c.*,
- i commissari dichiarino, sulla base di nota predisposta dall'Ufficio Selezione di Ateneo, *“di non essere coautori con i candidati stessi ovvero di non avere alcuna stabile collaborazione di natura accademica, scientifica ed economica che possa influenzare il giudizio sul candidato”*

#### **8.3.4 Scarsa trasparenza dei criteri e delle procedure di valutazione**

L'assenza di conoscenza di criteri predefiniti e delle procedure di valutazione seguite concorre alla possibilità di assumere scelte orientate a favorire taluni candidati.

#### **Possibili misure suggerite da Anac e misure già adottate dall'Ateneo**

Nel disciplinare i processi di reclutamento è opportuno che:



- **i regolamenti degli atenei prevedano che i candidati abbiano conoscenza dei criteri di valutazione stabiliti dalla commissione.**

Presso Unimore nelle procedure di reclutamento da ricercatore ciò avviene a mezzo di pubblicazione di criteri definiti dalla commissione nel corso della 1<sup>a</sup> seduta.

- **La verbalizzazione delle attività di valutazione, nonché i giudizi espressi sui candidati, diano conto dell'iter logico che ha condotto alla valutazione conclusiva delle candidature.**

L'Ateneo presta particolare attenzione a tale aspetto con numerose richieste di riesame e rinvii degli atti alle commissioni, al fine di ottenere verbalizzazioni che consentano in trasparenza di comprendere le attività valutative svolte.

- **In particolare, con riguardo alla procedura di cui all'art. 18 della l. n. 240/2010**, poiché la giurisprudenza ha qualificato tale procedimento quale vero e proprio concorso pubblico, è auspicabile che gli atenei concordino principi e regole procedimentali comuni, che possano attenuare le distanze tra i regolamenti delle singole università, in particolare per ciò che riguarda i criteri che le commissioni devono seguire (ad esempio, che la commissione debba compiere una vera e propria valutazione comparativa).

Su questo punto si osserva come tale coordinamento possa avvenire solo ad opera del legislatore nazionale oppure del MIUR.

- **Per alcune procedure di reclutamento, ove compatibile con la normativa, venga prevista una valutazione di carattere oggettivo**, ad esempio, la presenza di almeno una prova scritta con garanzia di anonimato per l'ottenimento di un contratto a tempo determinato di ricercatore.

Su questo punto si osserva come l'indirizzo del legislatore, al momento del varo della riforma (legge 240/2010) sia andato in senso sostanzialmente opposto abolendo tutte le prove all'interno delle procedure.

#### **8.4 CODICE DI COMPORTAMENTO/CODICE ETICO**

La legge 240/2010 all'art. 2, co. 4 prevede che le università adottino un codice etico della comunità formata dal personale docente e ricercatore, dal personale tecnico-amministrativo e dagli studenti dell'ateneo e che tale codice determini i valori fondamentali della comunità universitaria, promuovendo il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza, dettando altresì le regole di condotta nell'ambito della comunità, oltre alle sanzioni da irrogare in caso di violazioni del codice stesso.



D'altra parte, la legge 190/2012 ha previsto, quale misura generale di prevenzione della corruzione per tutte le amministrazioni pubbliche, l'adozione di un codice di comportamento dei dipendenti pubblici in modo tale che sia approvato un codice nazionale (successivamente adottato con DpR. 16 aprile 2013, n. 62) e un codice proprio di ogni amministrazione pubblica, che integra e specifica il codice di comportamento nazionale (art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001).

Si riscontra spesso un problema di coordinamento tra codice etico e il codice di comportamento. Già in sede di prima applicazione dei codici di comportamento l'Anac aveva ritenuto auspicabile, per le amministrazioni che avessero già adottato codici etici, manuali di comportamento o documenti simili, l'utilizzo delle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" al fine, non solo di seguire un metodo di predisposizione e attuazione dei codici il più possibile uniforme e rigoroso, ma soprattutto di tenere conto delle esigenze sottese alla nuova disciplina dei codici di comportamento e legate alle finalità di prevenzione della corruzione.

L'Anac rileva che tale indirizzo non ha però ottenuto riscontri significativi nel settore delle università, laddove sono stati riscontrate sia ipotesi in cui gli atenei hanno ritenuto i codici etici conformi alle disposizioni della legge 190/2012 (e non hanno pertanto proceduto ad aggiornare le relative disposizioni) sia casi in cui le università hanno approvato un ulteriore e distinto codice, denominato codice di comportamento, nel quale si ravvisa una duplicazione di disposizioni e norme aventi contenuto simile, sul presupposto che il codice di comportamento sia rivolto al solo personale non docente.

L'Anac, pertanto, nel ritenere essenziale e urgente che le università individuino forme di coordinamento tra codice etico e codice di comportamento, le invita a.

- adottare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento;
- individuare, nei codici unificati, relativamente ai doveri di comportamento, due distinti livelli di rilevanza: i) doveri che comportano sanzioni disciplinari, mutuati dal testo unico sul pubblico impiego; ii) doveri che comportano sanzioni aventi natura non disciplinare, per violazione dei precetti etici e deontologici;
- declinare le norme dei codici unificati, in modo tale che si possano distinguere i doveri in rapporto ai destinatari. Pare infatti auspicabile individuare e distinguere in apposite sezioni i doveri comuni al personale tecnico-amministrativo e i doveri specifici per professori e ricercatori;
- far confluire nei codici unificati alcune fattispecie già emerse nel presente approfondimento: a titolo di esempio, recepire i doveri del personale docente con riferimento alla didattica e alla ricerca nonché i doveri degli studenti. Misure proprie possono essere connesse, tra le altre, all'abuso della posizione, al plagio, ai conflitti di interesse nella ricerca scientifica, ai favoritismi personali o all'introduzione della nozione di nepotismo;



- individuare ulteriori ambiti in cui è ragionevole prevedere il verificarsi di fenomeni di *maladministration* che possono trovare contemperamento nel contesto del codice di comportamento mediante l'adozione di specifiche misure; si rinvia, per approfondimenti, al capitolo dedicato alla didattica.

L'Anac, in stretta collaborazione con il MIUR (e con gli altri soggetti presenti al Tavolo tecnico), si propone di predisporre al più presto apposite Linee guida per orientare e promuovere un nuovo ciclo di codici di comportamento/etici da parte delle università. Ciò non implica una fase di ulteriore attesa nella predisposizione dei codici. Al contrario l'esistenza di eventuali *best practices* potrebbe render più agevole il lavoro di predisposizione delle Linee guida.

Il Tavolo tecnico dell'Ateneo ha ritenuto opportuno che venga nominata apposita Commissione con il compito di esaminare quanto previsto nel Codice etico dell'Ateneo e quanto previsto dal Codice di comportamento.

## 8.5 GLI ENTI PARTECIPATI E LE ATTIVITÀ ESTERNALIZZATE DALLE UNIVERSITÀ

All'interno delle università pubbliche è frequente la costituzione di enti di diritto privato per l'affidamento di attività formative e di ricerca svolte a supporto degli atenei. Già nel PNA 2016 Anac aveva sottolineato come questi enti risultassero, solitamente, non adeguati al perseguimento dei fini istituzionali e, talvolta, svolgessero attività di pubblico interesse analoghe a quelle compiute dalle pubbliche amministrazioni.

Al fine di limitare la nascita di nuovi enti e di ridurre la partecipazione pubblica in quelli già esistenti è stato emanato il D.Lgs. 175/2016, come modificato dal d.lgs. del 16 giugno 2017, n. 100 «*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*». Secondo Anac i principi contenuti nel d.lgs. 175/2016 possono essere estesi, ove compatibili, anche agli enti di diritto privato costituiti dagli atenei.

La proliferazione di società partecipate, spinoff, associazioni, consorzi e fondazioni è riconducibile all'esigenza dei diversi atenei di conferire a soggetti esterni lo svolgimento di determinate attività di interesse pubblico anche in considerazione dei vincoli posti per la partecipazione a progetti finanziati con fondi regionali e comunitari.

Tuttavia tale pratica può esporre la gestione di risorse pubbliche a fenomeni di corruzione e di *mala gestio*, pertanto è opportuno sia monitorata fin dalla sua fase originaria, ovvero la valutazione preventiva sull'opportunità di costituire nuovi enti a partecipazione pubblica.

### **Possibili eventi rischiosi:**

- costituzione di enti partecipati o controllati finalizzata allo svolgimento di attività non rientranti in quelle di pubblico interesse;
- ingiustificato ricorso all'esternalizzazione di attività di interesse generale nei casi in cui le



funzioni delegate possano essere svolte ordinariamente dall'ateneo;

- utilizzo delle risorse pubbliche affidate all'ente partecipato o controllato per finalità diverse da quelle cui sono funzionalmente destinate.

### **Possibili misure suggerite da Anac e osservazioni formulate dagli Uffici competenti**

- **Riscontro effettivo dei criteri adottati in sede di valutazione nella motivazione analitica resa dall'università ai sensi dell'art. 5, co. 1 del d.lgs. 175/2016.**

L'Ateneo ha adottato il provvedimento di razionalizzazione straordinaria delle partecipazioni societarie, ivi compresi gli spin-off, previsto dall'art. 24 del D.Lgs 175/2016 ed ha provveduto a pubblicarlo in "amministrazione trasparente".

- **Pubblicazione della motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisire quote di partecipazioni, anche indirette.**

La pubblicazione delle deliberazioni di adesione agli enti di qualunque tipo, e non rientranti negli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 22, D.lgs. 33/2013, potrà essere disposta nella sezione "Altri Contenuti" della pagina "amministrazione trasparente".

- **Verifiche da parte dell'università sull'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza da parte degli enti privati ai sensi del d.lgs. 33/2013 e della l. 190/2012.**

Nel corso del 2017 PANAC ha posto in consultazione le Linee Guida relative all'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza da parte degli enti privati. Dette Linee Guida sono state adottate, nella versione definitiva, in novembre 2017 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale a dicembre. Nel corso del 2018 l'Ateneo provvederà a porre in essere, nei confronti degli enti privati partecipati e controllati, le verifiche di propria competenza relativamente a quanto indicato nella Linee Guida citate.

L'adozione di eventuali provvedimenti di regolamentazione della partecipazione dell'Ateneo ad organismi privati, comunque costituiti, risulta assolutamente auspicabile, anche in analogia con quanto la normativa già dispone in materia societaria. Tuttavia è necessario che gli aspetti tecnici della questione siano temperati dalle esigenze di ricerca o didattica sottese all'adesione a detti enti. Si suggerisce pertanto la costituzione di un gruppo di lavoro da parte degli organi accademici.

### ***8.5.2. Il ruolo del personale docente e dei ricercatori all'interno delle spin-off***

I professori e i ricercatori universitari di ruolo, ai sensi dell'art. 6, co. 9, della legge 240/2010, possono costituire o entrare a far parte della compagine sociale di uno *spin-off* o di una *start-up*, in base a quanto disposto



dagli artt. 2 e 3 del d.lgs. del 27 luglio 1999 n. 297, assumendo anche in tale ambito responsabilità formali come previsto dal d.m. del MIUR del 10 agosto 2011, n. 168.

La procedura finalizzata alla costituzione di uno *spinoff*, disciplinata dall'art. 3, co. 2 del d.m. 168/2011, prevede che nel progetto imprenditoriale, da presentare insieme alla proposta, sia indicato anche il ruolo ricoperto dai docenti e dai ricercatori nell'ambito degli *spin-off*. Tali informazioni consentono al Consiglio di Amministrazione dell'università di accertare la compatibilità di quanto previsto nel piano imprenditoriale in merito alle attività esterne alle università svolte dai professori con la disciplina appositamente definita dall'ateneo ai sensi dell'art. 6, co.9, l. 240/2010.

Con espresso riferimento alle attività svolte dai docenti universitari per conto di enti partecipati, l'art. 5, co. 2 del d.m. 168/2011 dispone che *«il personale docente e ricercatore a tempo pieno che partecipi a qualunque titolo alle società aventi caratteristiche di spin off o start up deve comunicare all'università, al termine di ciascun esercizio sociale, i dividendi, i compensi, le remunerazioni ed i benefici a qualunque titolo ottenuti dalla società»*.

Tuttavia, tale previsione, contenuta nel decreto ministeriale, può risultare del tutto inefficace laddove le informazioni all'ateneo circa lo svolgimento dell'attività esterna vengano rese ad un soggetto che non detiene alcun potere di controllo sull'operato del professore.

#### **Possibili eventi rischiosi:**

- ruolo improprio dei professori universitari nella gestione degli *spin-off* e possibili conflitti di interesse finalizzati al conseguimento di vantaggi patrimoniali;
- assenza di controlli sull'operato del professore all'interno dello *spin-off*;
- percezione da parte del docente di retribuzioni indebite.

#### **Possibili misure suggerite da Anac**

1. **Effettiva osservanza da parte delle università della normativa che prevede gli obblighi di pubblicazione disciplinati dall'art. 22, co. 2 del d.lgs. 33/2013, che, seppur in misura differente, nel quadro nazionale risulta essere disattesa da numerosi atenei.**

L'Ateneo pubblica annualmente quanto prescritto dall'art. 22, D.Lgs. 33/2013.

2. **Previsione all'interno dei regolamenti universitari della pubblicazione delle informazioni relative al ruolo svolto dai professori e dai ricercatori universitari negli spin-off.**
3. **Pubblicazione sul portale istituzionale degli atenei dei dati indicati al sopracitato art. 5, co. 2 del d.m. 168/2011. Tale obbligo dovrebbe essere stabilito autonomamente dalle singole**



università nei regolamenti interni, in modo da istituire un'ulteriore forma di controllo su quanto svolto da docenti e ricercatori per conto di enti di diritto privato.

4. Individuazione da parte delle università all'interno dei propri regolamenti della figura cui i professori e ricercatori debbano riferire periodicamente in merito allo svolgimento di attività non comprese tra quelle istituzionali. Sarebbe auspicabile che tale soggetto possa essere identificato nel titolare del potere di attivazione del procedimento disciplinare nelle ipotesi in cui si ravvisino gli estremi di una violazione delle disposizioni del regolamento di ateneo.

Relativamente alle misure da 2) a 4) preme segnalare che l'Ateneo ha adottato di recente (settembre 2017) un nuovo "Regolamento per la costituzione e l'attività di società spin off e start up universitarie".

Il Regolamento prevede – tra l'altro - che le società in cui l'Università partecipa in qualità di socio sono definite "spin off" universitarie, mentre quelle non partecipate sono definite "start up" universitarie.

La qualifica di "spin off"/"start up" universitarie ha una durata di norma pari a tre anni rinnovabili per due anni su motivata valutazione del Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Comitato spin off. Il Comitato Spin Off, nominato dal Consiglio di Amministrazione e costituito da tre membri effettivi e due supplenti, rimane in carica tre anni, rinnovabili una sola volta, ed ha i seguenti compiti: vagliare i singoli progetti di costituzione di spin off/start up, predisporre pareri per il Consiglio di Amministrazione in merito alla opportunità di costituzione nella forma di start up o di spin off e di partecipazione al capitale sociale; proporre l'eventuale rappresentante dell'Ateneo negli organi della spin off ed esprimere annualmente un parere sul bilancio e sulle attività della start up/ spin off al Consiglio di Amministrazione e al Nucleo Tecnico di Valutazione. Per quanto concerne la disciplina delle incompatibilità e conflitto di interessi questa è rinvenibile agli articoli 3, 4 e 5 del citato Regolamento.

## SEZIONE TRASPARENZA

### PREMESSA

La Sezione Trasparenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017/2019, era stata redatta alla luce delle modifiche apportate dal D.Lgs.97/2016 al D.Lgs. 33/2013, nonché in base alle indicazioni contenute nelle *Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs.97/2016*, adottate da ANAC con la Deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016.



In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida era stato elaborato lo schema contenente, per ciascun obbligo di pubblicazione di cui all'allegato 1 della delibera n. 1310/2016, l'indicazione dei nominativi degli uffici tenuti alla individuazione e/o all'elaborazione dei dati, e di quelli cui spettava la pubblicazione.

## **9. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PTPCT 2017/2019**

Gli obiettivi fondamentali previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017/2019 in materia di trasparenza riguardavano:

- **Predisposizione del Regolamento in materia di accesso civico**

Nel corso del 2017 è stato predisposto il "Regolamento in materia di accesso civico semplice, accesso generalizzato e accesso documentale" nel quale, oltre alle previsioni in ordine all'accesso civico e generalizzato di cui agli artt.5 e 5-bis introdotti dal D.Lgs. 97/2016, sono state richiamate, aggiornandole, le previsioni relative all'accesso documentale al fine di dare omogeneità alla materia.

Il testo del Regolamento è stato inviato ai Dirigenti per eventuali segnalazioni/suggerimenti e successivamente è stato sottoposto al vaglio del Tavolo Tecnico che lo ha approvato.

Al momento della redazione del presente documento il Regolamento è all'approvazione degli Organi Collegiali.

- **Adeguamento dei contenuti della Sezione "Amministrazione Trasparente" alle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016 e alle Linee Guida Anac**

Entro il mese di maggio 2017 è stato svolto il monitoraggio totale delle pagine del sito "amministrazione trasparente", per verificare la coerenza tra i contenuti delle pagine e gli adempimenti previsti dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310/2016, evidenziando quali contenuti erano conformi alle prescrizioni normative e quali necessitavano di interventi. Si è proceduto autonomamente, laddove possibile, all'adeguamento dei dati pubblicati, negli altri casi sono stati coinvolti gli Uffici responsabili della detenzione o dell'elaborazione dei dati.

Quasi tutti gli Uffici hanno collaborato all'adeguamento. Si è comunque riscontrata una tendenziale diffidenza rispetto a quanto veniva richiesto, specie in ordine alle modifiche integrative nonché una generale lentezza nell'adempimento, percepito nella maggior parte dei casi come un aggravio dei propri compiti d'ufficio. Le difficoltà maggiori sono state individuate nelle Direzioni/Uffici che hanno al loro interno problemi di coordinamento e gestione del personale.



- **Attività di verifica e monitoraggio semestrali dei dati nonché attività di sollecitazione dei relativi responsabili dell'elaborazione e pubblicazione del dato, ai fini della pubblicazione e aggiornamento degli stessi.**

Nel corso dell'intero anno sono stati svolti monitoraggi periodici, in relazione alle diverse scadenze previste per la pubblicazione, sulle sezioni e sottosezioni che presentavano le maggiori discrepanze o disomogeneità. Successivamente sono state svolte verifiche sull'attuazione delle modifiche/integrazioni richieste ai vari Uffici.

- **Attività ulteriori**

Nel corso del 2017 la Regione Emilia-Romagna, onde procedere alla costituzione della “Rete per l'integrità e la trasparenza”, per una più incisiva strategia di contrasto alla corruzione, ha organizzato una serie di incontri tra i Responsabili per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (e gli Uffici di supporto) delle diverse amministrazioni operanti sul territorio (Università, Comuni, ASL, Autorità di Bacino del Po, Autorità portuali, etc.) per comprendere quali potessero essere le strategie comuni da attuare stante le diverse finalità istituzionali. La Rete sarà organizzata in forma di Poli ciascuno dei quali aggrega Enti pubblici del territorio, in relazione all'uniformità della tipologia (ad es. Polo delle Università). Questi Poli collaboreranno tra loro e con la Regione anche in maniera trasversale, in relazione agli ambiti territoriali su cui insistono e con i quali interagiscono. La Rete costituisce uno strumento di collaborazione, di confronto per adottare comportamenti comuni, creare buone pratiche, condividere le esperienze. All'interno della Rete la Regione metterà a disposizione la piattaforma SELF, per la formazione, anche a distanza, in materia di anticorruzione e trasparenza.

La Regione inoltre intende creare un portale cui i vari Poli e i relativi componenti potranno accedere per scambiarsi informazioni, documenti, esperienze, in tema di anticorruzione e trasparenza. Infine, è previsto lo svolgimento di riunioni periodiche su tematiche specifiche comunque inerenti l'anticorruzione e la trasparenza.

## **10. LA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”**

Per quanto concerne la Sezione “Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ateneo, anche per il 2018 si conferma:

- l'attività di adeguamento dei contenuti della Sezione a quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. nonché da eventuali determinazioni o Linee guida che verranno emanate da Anac;
- l'attività di monitoraggio e verifica al fine di individuare eventuali inadempienze o discrepanze tra modalità e termini dei contenuti pubblicati rispetto a quelli prescritti;



- la prosecuzione delle attività di sensibilizzazione e sollecitazione nei confronti di Dirigenti/Responsabili degli uffici che detengono e/o elaborano i dati, ai fini della pubblicazione e aggiornamento degli stessi.

Nel corso del 2018 si renderà necessario procedere al contemperamento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa in materia “trasparenza” con quanto previsto dal Regolamento Europeo sulla Privacy, **il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati** (GDPR, *General Data Protection Regulation- Regolamento UE 2016/679*.) Il testo, pubblicato su Gazzetta Ufficiale Europea il 4 maggio 2016 ed entrato in vigore il 25 maggio dello stesso anno, inizierà ad avere efficacia **il 25 maggio 2018**.

Questo comporterà, molto probabilmente, la conseguente adozione di nuove procedure, o la modifica di quelle esistenti, in ordine al trattamento del dato che dovrà poi essere pubblicato ovvero dei dati già pubblicati.

L'altro obiettivo che si intende realizzare nel corso del 2018 attiene allo studio e sviluppo di procedure e/o strumenti operativi da utilizzare per cercare di conferire uniformità ed una maggiore coerenza interpretativa ai modelli di formato di dati e documenti che vengono pubblicati, rispetto a quanto richiesto dalle disposizioni in materia. Tali procedure e/o strumenti operativi verranno messi a disposizione degli Uffici in modo da renderli maggiormente autonomi nella pubblicazione dei dati da loro detenuti.