

ALLEGATO 8 – TRATTAMENTO DEL RISCHIO – MISURE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Trattamento del rischio - misure obbligatorie ed ulteriori

L'Università, proseguendo nella strategia di prevenzione della corruzione adottata negli anni precedenti, conferma l'adozione delle **misure obbligatorie** che trovano la loro fonte primaria nella L. 190/2012. Le singole misure, con l'indicazione delle azioni realizzate e delle attività previste per il triennio di vigenza, sono riportate nei successivi punti:

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

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

- consegna ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, di copia del Codice di comportamento e acquisizione della relativa dichiarazione di avvenuta consegna (Responsabili: Area Personale e Organizzazione – U.O. Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo);
- consegna, all'atto della sottoscrizione del contratto, di copia dei Codici di Comportamento di Ateneo ai soggetti esterni che intrattengono rapporti con l'Ateneo, individuati nei collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nei titolari di contratti di insegnamento di cui all'art. 23 della Legge n. 240/2010, nei titolari degli assegni di ricerca di cui all'art. 22 della Legge medesima, nei titolari di borse di studio e di ricerca, negli studenti che intrattengono con l'Università il rapporto di cui alle c.d. "150 ore", unitamente all'acquisizione della relativa dichiarazione di avvenuta consegna (Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti; Dipartimenti, Centri e Scuola);
- inserimento, nei contratti menzionati al punto precedente, della clausola recante la specifica obbligazione di osservanza e rispetto dei Codici di Comportamento, a pena di risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. (Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti; Dipartimenti, Centri e Scuola);
- inserimento della specifica clausola di osservanza e rispetto dei Codici di comportamento adottati dall'Amministrazione e della conseguente clausola di risoluzione espressa anche negli atti di affidamento di beni, servizi e lavori, oltre all'invio del Codice di comportamento alle imprese fornitrici di beni o servizi ai fini dell'estensione dell'obbligo di rispetto del Codice nei confronti dei collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'impresa stessa (Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti, Dipartimenti, Centri e Scuola);

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

I Referenti, ai quali, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2021, è stato richiesto di relazionare su tali adempimenti, hanno dato un feedback positivo sul rispetto degli adempimenti sopra elencati, comunicando

che gli atti di incarico e i contratti, compresi gli affidamenti di forniture, servizi e lavori, risultano adeguati alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013.

Sul tema è necessario richiamare anche quanto previsto nell'approfondimento dedicato alle Università nel P.N.A. 2017, dove viene riscontrato da A.N.AC. *“un problema di coordinamento tra Codice etico e il Codice di comportamento”* e da ciò evidenziata la necessità di adottare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del Codice di comportamento, distinguendo in apposite sezioni i doveri comuni al personale tecnico-amministrativo e i doveri specifici per professori e ricercatori.

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto degli adempimenti sopra indicati; Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti, Dipartimenti, Centri e Scuola, R.P.C.T.;
- dematerializzazione dell'adempimento dell'obbligo di consegna documentale del Codice tramite l'adeguamento della modulistica generata automaticamente da U-GOV contabilità e UBUY, in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture; responsabili: Direzione Generale - U.O. Coordinamento attività amministrative dei Dipartimenti e dei Centri e U.O. Contratti Pubblici, Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti.
- sensibilizzazione del personale con note esplicative e con corsi di formazione, erogabili anche con piattaforme informatizzate, sul rispetto del Codice di comportamento; responsabili: R.P.C.T., Referenti, Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e relative U.O. competenti;
- adozione di un unico Codice di comportamento in ossequio delle Linee guida delle Linee Guida di settore, che dovranno essere adottate da A.N.AC./MUR; responsabili: Direzione Generale - U.O. Legale e compliance, Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T. e relative U.O. competenti

● **Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse** - La Legge n. 190/2012 ha voluto sancire un obbligo di astensione per il dipendente pubblico anche in presenza del cd *“conflitto di interesse potenziale”*, e, a tal fine, ha introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge 7 agosto 1990, n. 241) l'art 6 bis il quale prevede: *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”*. La suddetta norma fa riferimento ad un'accezione ampia di conflitto di interessi per la quale rileva qualsiasi posizione che possa compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.

Pertanto, per il dipendente che ritiene di trovarsi in una siffatta situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, è previsto l'obbligo di segnalazione al superiore gerarchico al quale spetta la valutazione sulla sussistenza o meno del conflitto di interesse. Qualora sia valutato come sussistente il conflitto di interessi, il dipendente sarà tenuto all'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale.

È compito, inoltre, dei Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo intraprendere adeguate iniziative per dar conoscenza ai propri collaboratori delle disposizioni sopra richiamate inerenti alla disciplina relativa al *“Conflitto di interessi”*. I Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo provvedono, altresì, a informare, di norma con cadenza annuale, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle segnalazioni ricevute dai dipendenti, in riferimento alla presenza di situazioni di conflitto di interesse e delle misure adottate.

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

14 inserite nel Codice di comportamento dell'Ateneo, il quale disciplina, altresì, la procedura di comunicazione dei conflitti di interessi.

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

A tal fine i Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2021, hanno riferito di aver consolidato le seguenti azioni:

- richiesta al personale di effettuare la comunicazione di cui all'art. 5 del Codice di comportamento, in merito all'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interessi possano interferire e/o contrastare con le finalità istituzionali dell'Università, nonché con i compiti e i doveri del dipendente stesso, provvedendo a rendere l'apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445;
- richiesta al personale assegnato alle strutture di attenersi a quanto previsto dall'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse", secondo cui: *"Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto, entro 15 giorni, il responsabile della struttura di riferimento di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate"*, provvedendo a rendere l'apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, da inoltrare, entro 15 gg. dall'assegnazione, al relativo Responsabile di struttura apicale, il quale provvederà all'acquisizione e alla conservazione agli atti, nonché a valutare, in base alle attestazioni rese, l'eventuale rilevanza di situazioni di conflitto di interesse.
- richiesta al personale dirigente di rilasciare le dichiarazioni da rendere ai sensi dell'art. 13 del Codice di comportamento;

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

A tal fine i Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2021, in relazione a tale misura hanno riferito che:

- i dipendenti che hanno richiesto l'autorizzazione ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs n. 165 del 2001 allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi, hanno prodotto l'attestazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, con le proprie attività istituzionali e che l'incarico, nell'interesse del buon andamento delle attività proprie dell'Ateneo, non comporta alcuna limitazione al normale assolvimento delle funzioni;
- i dipendenti, che hanno presentato richiesta di autorizzazione per incarichi di collaborazione da soggetti privati, hanno rilasciato un'ulteriore dichiarazione nella quale si attesta, ai sensi del D.P.R. 445/2001, che il soggetto proponente l'incarico, se privato, non ha o non ha avuto un interesse significativo, in decisioni o attività dell'ufficio di appartenenza nel biennio precedente, ciò al fine di accertare in modo più rigoroso il rispetto del divieto previsto dall'art. 4, comma 8, del Codice;
- i soggetti esterni che hanno partecipato alle procedure per il conferimento di incarichi di prestazione autonoma hanno prodotto la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con l'Università degli Studi di Parma.

Per le suddette attestazioni è stata predisposta apposita modulistica pubblicata sul sito istituzionale e consultabile ai seguenti link: <http://www.unipr.it/node/15553>; <http://www.unipr.it/node/15554>; <http://www.unipr.it/node/8885>; <https://www.unipr.it/node/9478>;

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

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto degli adempimenti di comunicazione sopra indicati; responsabili: Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo e "uffici servizi soggetti coinvolti nelle procedure sopra richiamate;
- Sensibilizzazione del personale (contrattualizzato e non) sul tema del conflitto di interesse anche tramite il rinnovo di percorsi formativi in materia a tutto il personale; responsabili: R.P.C.T.; Referenti Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti.

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

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

Per il personale docente la disciplina è stata revisionata nel 2019. Il "*Regolamento di Ateneo per la disciplina dello svolgimento di incarichi esterni non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio da parte del personale docente*", approvato con Decreto REP. DRD n. 2566/2019 prot. 213379 del 21.10.2019, contiene disposizioni in merito agli incarichi incompatibili, alle ipotesi di conflitto di interesse e alla procedura per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico extra istituzionale. La valutazione istruttoria dei presupposti di autorizzabilità degli incarichi è affidata, anche in questo caso, ad una commissione di esperti che esprime parere motivato su ciascuna richiesta. Più compiutamente si rinvia a quanto indicato a pag. 37.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2021, sul rispetto della procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi hanno riferito che in tutti i casi l'autorizzazione è avvenuta in presenza di un parere positivo della Commissione appositamente istituita. Gli incarichi extra-lavorativi autorizzati vengono inseriti nell'apposita banca dati della Funzione Pubblica "Anagrafe delle prestazioni"; sono inoltre costantemente effettuati controlli incrociati fra le comunicazioni pervenute dagli altri enti pubblici o soggetti privati relative ai compensi erogati al nostro personale dipendente e la presenza di una preventiva autorizzazione allo svolgimento dell'incarico presso l'ente pubblico o il soggetto privato che invia la comunicazione.

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto degli adempimenti previsti dalla regolamentazione interna per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di attività extraistituzionali; responsabili: Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti;



- realizzazione di un portale di Ateneo per la gestione informatizzata di tutte le fasi del processo di autorizzazione degli incarichi extralavorativi del personale, dalla presentazione dell'istanza da parte dell'interessato sino alla autorizzazione rettorale; Responsabili: Area Personale e Organizzazione in collaborazione con l'Area Sistemi informativi;
- conduzione di verifiche a campione sulle dichiarazioni sostitutive; responsabili: Servizi ispettivi.

- **Disciplina specifica in materia di inconfiribilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali** - La misura, per quanto attiene alle attestazioni di assenza delle situazioni d'inconfiribilità e inconfiribilità di cui al D.Lgs n. 39 del 2013, è costantemente attuata avuto riguardo al Direttore Generale, ai Dirigenti dell'Ateneo, al Vicedirettore generale e ai Direttori di Dipartimento. Le dichiarazioni degli interessati sono pubblicate sul sito internet nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente". La pubblicazione è aggiornata in relazione al conferimento di eventuali nuovi incarichi rientranti nelle suddette tipologie e in ogni caso con cadenza annuale.

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

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

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio del rispetto degli adempimenti sopra indicati; responsabili: Area Personale e Organizzazione, e relative U.O. competenti; U.O. Affari Istituzionali e Organi di Governo.

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

Per effetto di quanto previsto nelle "Linee Generali di Organizzazione dell'Ateneo", approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 30.07.2020/314, tutti gli incarichi di responsabilità di unità organizzativa e di funzioni, di norma, hanno una durata triennale; in merito alla misura della rotazione ordinaria è previsto che la stessa potrà essere attivata anche dai Responsabili apicali delle strutture. Precisamente all'art. 12 delle richiamate Linee Generali è previsto: *"Nelle aree di attività definite ad alto rischio di corruzione nel Piano triennale della prevenzione della corruzione di Ateneo, i Responsabili delle strutture apicali attivano idonei sistemi di rotazione degli incarichi e delle funzioni, nonché dei responsabili dei procedimenti e del personale che affrisce alle strutture organizzative medesime, da attuarsi anche attraverso specifici percorsi formativi e nel rispetto delle professionalità acquisite"*. Inoltre, la nuova struttura organizzativa approvata nell'ambito del processo di revisione avviato nel 2020 ed entrato in vigore nel corso del 2021, ha apportato rilevanti modifiche al "Funzionigramma di Ateneo" tra queste, in particolare, l'iniziale collocazione delle U.O. Approvvigionamenti beni e servizi e U.O. Contrattualistica lavori e servizi tecnici dall'Area Economico Finanziaria e dall'Area Edilizia e Infrastrutture alla Direzione Generale e successivamente la soppressione delle suddette U.O. con l'istituzione della U.O. Contratti Pubblici nella Direzione Generale.

Si segnalano, altresì, le modifiche nella titolarità degli incarichi dirigenziali di Area e, tra queste, il conferimento, a seguito di procedura valutativa, dell'incarico di dirigente a tempo determinato per l'Area

Sistemi Informativi, dell'incarico di dirigente a tempo indeterminato per l'Area Edilizia e Infrastrutture e dell'incarico di dirigente all'Area Ricerca.

I Referenti delle Aree Dirigenziali, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2021 in materia di affidamenti di lavori, forniture e servizi, hanno confermato la rotazione dei R.U.P. nell'espletamento delle procedure di gara, compatibilmente con la professionalità acquisita e richiedendo, se necessari, interventi formativi specifici di supporto.

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

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

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

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

- **Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro** - La Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nel contesto dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 che stabilisce: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

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

In relazione alla misura in questione:

- la U.O. Amministrazione del Personale tecnico amministrativo ed organizzazione provvede all'inserimento nei contratti individuali di lavoro del personale tecnico amministrativo della specifica clausola di "Pantouflage" in base alla quale il dipendente *"si impegna a norma dell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a non svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo dovesse, negli ultimi tre anni di servizio, esercitare poteri autoritativi e negoziali"*;
- la U.O. Amministrazione del Personale tecnico amministrativo ed organizzazione provvede. Altresì, all'acquisizione al momento della cessazione dal servizio di una dichiarazione con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- le strutture deputate a predisporre i bandi di gara e gli atti prodromici agli affidamenti, inseriscono nei suddetti atti la specifica clausola di "Pantouflage" avente ad oggetto la condizione soggettiva per

coloro che partecipano alle procedure, di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. La clausola deve specificare altresì che qualora emerga la predetta situazione sarà disposta l'esclusione di tali soggetti privati dalle procedure di affidamento, con l'obbligo per gli stessi di restituire all'Ateneo eventuali compensi illegittimamente percepiti in esecuzione dell'affidamento. La medesima clausola inoltre dovrà essere inserita nelle dichiarazioni sostitutive rese dai partecipanti alle procedure di affidamento.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2021, hanno confermato l'attuazione della misura in questione ed hanno provveduto ad implementarla. Infatti, la richiesta di rilascio di tale autocertificazione è estesa anche ai subappaltatori presenti nelle gare di competenza dell'Area Edilizia e Infrastrutture. Per quanto riguarda gli affidamenti di servizi e forniture, inoltre, la clausola di "Pantouflage" è presente nella modulistica generata automaticamente dal sistema informativo U-GOV contabilità.

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto degli adempimenti sopra indicati; responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali; Dipartimenti, Centri e Scuola; R.P.C.T. e relative U.O. competenti;
- implementazione del sistema, estendendo la previsione dell'obbligo di rilascio della dichiarazione sul rispetto del divieto di pantouflage, anche ai soggetti esterni che esercitano poteri autoritativi e decisionali; responsabili: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;

• **Formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazioni agli uffici** - Ai fini dell'applicazione dell'art. 35 bis. del D. Lgs. n. 165/2001, disposizione che integra le leggi e i regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari, si è previsto che:

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

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

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

Per la costituzione delle commissioni, fatti salvi i criteri previsti dalla normativa vigente, si richiamano, inoltre, le ulteriori misure individuate dall'Amministrazione nella propria regolamentazione interna e tra queste in particolare quelle che prevedono:

- nelle commissioni di concorso pubblico per l'assunzione del personale deve essere garantita la rotazione dei membri e, di norma, anche la presenza di almeno un membro esterno all'Università;

- nelle commissioni per il conferimento degli assegni di ricerca tra i membri vi dovrà essere, salvo comprovata impossibilità, almeno un membro esterno al Dipartimento/Centro proponente;
- nelle commissioni per il conferimento di prestazioni d'opera autonoma la commissione dovrà essere formata da tre esperti in materia, con esclusione del responsabile della struttura proponente;
- i componenti, presa visione dell'elenco dei partecipanti, devono rilasciare la dichiarazione resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 che non sussistono le situazioni di incompatibilità di cui agli artt. 51 e 52 c.p.c. tra essi e i partecipanti al concorso, dovendo astenersi e segnalare ogni situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi;
- nelle procedure di mobilità interna ed esterna deve essere garantita la rotazione dei membri delle Commissioni;
- per la costituzione della commissione relativa all'erogazione degli interventi di carattere assistenziale al personale universitario, deve essere garantita la rotazione dei componenti;
- per la costituzione della commissione per le attività culturali e sociali degli studenti, deve essere garantita la rotazione della componente docente.
- nelle commissioni di reclutamento di personale docente e non docente, l'acquisizione da parte dei commissari anche della dichiarazione relativa all'assenza di comunione di vita con i candidati, che presenti caratteri della sistematicità, stabilità e continuità, nonché assenza di collaborazione professionale che presupponga una comunione di interessi economici avente, parimenti, i caratteri della sistematicità, continuità e stabilità.
- in riferimento alle procedure di chiamata dei professori di I e II fascia, il Referente ha comunicato l'adozione di una nuova modalità di nomina dei componenti delle relative commissioni, rappresentata dal sorteggio da una rosa di potenziali commissari, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, proposti dal dipartimento competente, in numero doppio rispetto ai componenti necessari per la composizione della commissione stessa.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2021 hanno confermato il rispetto di tali adempimenti.

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

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

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

- **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito** - In attuazione di quanto previsto dall'art. 54 bis, rubricato *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, introdotto nel corpus del D. Lgs. n. 165/2001 dalla legge 190 del 2012, l'Ateneo si è dotato di un regolamento specifico per la gestione delle segnalazioni relative a condotte illegali o irregolari, emanato con D.R.D. n. 3218/2015, e consultabile al seguente link <http://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione>. Era stato altresì attivato l'apposito indirizzo di posta elettronica per la ricezione delle

segnalazioni dei dipendenti, monitorato esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2021 è stata attivata la piattaforma informatica per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti denominata "Whistleblowing PA" ed è stata fornita informazione al personale dell'Ateneo (Personale docente e ricercatore, Personale tecnico e amministrativo, Collaboratori ed esperti linguistici dell'Ateneo); inoltre si è provveduto a diffondere la notizia tramite pubblicazione di un comunicato sul sito web di Ateneo. Le segnalazioni sono ricevute dal RPCT di Ateneo, il quale procede ad inoltrare le stesse ai soggetti competenti per l'istruttoria e gli eventuali provvedimenti di competenza o, a fronte di manifesta infondatezza, procede con l'archiviazione. Per maggiori informazioni sulla gestione delle segnalazioni si rinvia alla seguente pagina: <https://www.unipr.it/node/30058>.

Nell'ipotesi residuale in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi (ad esempio, la segnalazione riguardi la sua persona), lo stesso dovrà astenersi ed il soggetto idoneo a sostituirlo nella gestione e analisi della segnalazione è il Direttore Generale.

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo; responsabili: R.P.C.T.;

- monitoraggio e attuazione prescrizioni regolamento inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower); responsabili: R.P.C.T.;
- aggiornamento del regolamento inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower), alla luce delle nuove Linee Guida Anac "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)", adottate con Delibera n. 469/2021; responsabili: Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T.;

• **Formazione del personale** - Le iniziative in materia di prevenzione della corruzione prevedono due tipologie di formazione:

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

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

Nel 2021 gli interventi formativi a carattere generale, articolati in più edizioni/moduli, sono stati i seguenti:

- corso base di formazione a carattere obbligatorio in modalità e-learning dal titolo "La trasparenza nella Pubblica Amministrazione - Ed.01", erogato tramite la Piattaforma SELF della Regione Emilia-Romagna, rivolto a tutto il Personale Docente e Tecnico Amministrativo dell'Ateneo;

- "Il Sistema della Prevenzione della Corruzione", organizzato nell'ambito l'Osservatorio Permanente Legalità sui Fenomeni Mafiosi e Corruttivi di Ateneo, erogato in modalità on-line il 29 gennaio 2021 e rivolto ai Referenti Anticorruzione dell'Ateneo.

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

Il R.P.C.T. e il personale della U.O. Anticorruzione e Trasparenza hanno partecipato al primo ciclo di eventi di formazione online erogato da ANAC a partire dal 30 settembre e fino alla fine di dicembre, strutturato in quattro moduli per un totale di dodici appuntamenti, che hanno toccato argomenti di grande interesse: il quadro normativo del PTPC, le misure generali, la piattaforma di acquisizione dei piani, il whistleblowing.

Il personale della U.O. Anticorruzione, inoltre, partecipa a due tavoli tecnici attivati nell'ambito della Rete dell'Integrità della Regione Emilia-Romagna: "Rapporto tra trasparenza e privacy" e "Codice di comportamento".

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

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

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

Un'importante azione verso la sensibilizzazione della società civile e degli utenti alla tematica della legalità è stata attuata con la firma, nell'ambito della Giornata della Trasparenza, che si è svolta il 6/12/2018, di un protocollo di intesa tra l'Università di Parma e l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.). All'interno del Protocollo d'intesa, frutto di un impegno per la tutela della legalità intesa non in senso formale ma anche etico e sostanziale, rientra il progetto di Ateneo "Ambasciatori della legalità", consistente nella formazione di studenti del Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali, che diverranno promotori del valore della legalità nei confronti degli studenti degli Istituti superiori della città.

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

Nel 2020 l'Ateneo ha avviato il progetto "Osservatorio Permanente della Legalità", finanziato dalla Presidenza della Regione, con l'obiettivo di diffondere buone prassi amministrative in tema di prevenzione e contrasto della criminalità organizzata, della corruzione e del riciclaggio. I destinatari del progetto sono principalmente gli studenti e i neolaureati dell'Università di Parma, ma alcune attività coinvolgono anche professionisti ed operatori economici, dirigenti e dipendenti pubblici, forze dell'ordine locali, cittadini. Nel mese di dicembre 2021 l'Ateneo ha riconfermato l'impegno a proseguire, anche nel corso del prossimo anno, le attività dell'Osservatorio Permanente Legalità dell'Ateneo, sottoscrivendo un nuovo Accordo di programma con la Regione Emilia-Romagna. Contestualmente è stato inaugurato il sito internet ufficiale dell'Osservatorio, consultabile al link www.osservatorio.unipr.it, quale spazio virtuale utile per divulgare le attività organizzate.

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento delle azioni di sensibilizzazione rivolte agli stakeholder esterni; responsabili: UO Comunicazione istituzionale e Cerimoniale, Delegata del Rettore per Anticorruzione e Trasparenza

- **Misure in materia di contrattualistica pubblica** - Le misure di prevenzione del rischio corruzione dell'Area Contratti pubblici (ex affidamenti di lavori, servizi e forniture) e i soggetti responsabili della loro attuazione, come già anticipato, sono riportate nella nuova Scheda di mappatura e analisi del rischio corruzione dei processi dell'Area contratti pubblici, consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale, hanno dato evidenza delle misure di prevenzione della corruzione applicate nel 2021 alle procedure di acquisizione di beni, servizi e lavori. Tra le misure che i Referenti hanno confermato di aver attuato, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs 50/2016, vi è l'utilizzo dei mezzi di comunicazione elettronici nello svolgimento di procedure di aggiudicazione attraverso il sistema U BUY per la gestione di gare telematiche e per le richieste di acquisto (beni, servizi e forniture). È in corso di attivazione, inoltre, l'"Albo fornitori e professionisti tecnici", in modalità informatizzata nell'ambito del progetto U BUY, utile a garantire l'applicazione del principio di rotazione e trasparenza in affidamenti diretti e procedure negoziate.

In merito alla misura relativa all'adozione di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse si fa presente che, il *"Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata in appalti, concessioni, forniture, servizi nel settore dei lavori pubblici nella provincia di Parma"*, predisposto dalla Prefettura di Parma, sottoscritto in data 11 luglio 2016 anche dall'Ateneo, è giunto in scadenza e la Prefettura di Parma non ha ancora comunicato l'avvenuta predisposizione del nuovo. Pertanto, nell'attesa di procedere con l'adesione al nuovo protocollo che verrà adottato dalla Prefettura, l'Ateneo valuterà la possibilità di confermare l'applicazione del precedente ovvero l'opportunità di adottare un proprio Patto di integrità.

Risulta confermata invece l'applicazione del Protocollo d'intesa sugli appalti sottoscritto dall'Ateneo con CGIL-CISL-UIL, volto a promuovere il lavoro regolare e la coesione sociale, oltre che l'efficienza nella predisposizione e gestione delle procedure ad evidenza pubblica relative all'acquisizione di beni, servizi e forniture. Sulla base dell'intesa (che sarà estesa anche alle imprese in subappalto) l'Università s'impegna ad applicare il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, le disposizioni relative alla verifica dell'anomalia dell'offerta e alla complessiva valutazione della sua congruità, considerando tra i possibili elementi di qualità il possesso del *rating* di legalità e d'impresa (strumenti di verifica della capacità, tecnica e morale, delle imprese che partecipano alle procedure di gara) e il possesso di certificazioni etiche rilasciate secondo norme internazionali riconosciute.

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate da parte dei Referenti che gestiscono procedure di approvvigionamento; responsabili: Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Centri e Scuola che effettuino procedure di approvvigionamento; RUP individuati.
- predisposizione e diffusione linee guida per la gestione informatizzata degli adempimenti di cui all'art. 1 comma 32 della legge 190/2012 responsabili: Direzione Generale -U.O. Contratti Pubblici; Area Sistemi informativi – U.O. Pianificazione e Gestione della domanda.
- monitoraggio sull'utilizzo dei protocolli di legalità; responsabili: Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti, Dipartimenti e Centri, che effettueranno il monitoraggio sul recepimento dei Protocolli, all'interno dei Bandi di gara, Lettere invito, Capitolati Speciali d'Appalto e Contratti e sul rispetto delle disposizioni ivi contenute;
- sottoscrizione del nuovo Protocollo di Legalità qualora predisposto dalla Prefettura di Parma; responsabili: Direzione Generale - U.O. Contratti pubblici;
- verifica sull'opportunità di adozione di un patto di integrità dell'Università di Parma; responsabili Direzione Generale - U.O. Contratti pubblici.

- **Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall'università** - Alcune norme contenute nella L. n. 190/2012 e nei decreti legislativi attuativi di deleghe si applicano anche ad altri soggetti, tra cui le società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni.

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

Oltre a disciplinare l'applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e anticorruzione che la legge pone direttamente in capo alle società ed enti prima citati, la delibera chiarisce i compiti affidati alle Amministrazioni che controllano società o enti di diritto privato o che si limitano ad una partecipazione di controllo o che vigilano sulle attività di pubblico interesse affidate. Si tratta di obblighi relativi a:

- trasparenza relativamente al complesso di enti controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, da attuarsi tramite la pubblicazione sul proprio sito istituzionale della lista degli enti cui l'amministrazione partecipa o controlla, *“con l’elencazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore delle amministrazioni o delle attività di servizio pubblico affidate”*, in attuazione di quanto previsto dalla art. 22 del D. Lgs. n. 33 del 2013. È inoltre previsto il rinvio al sito delle società o degli enti controllati per le ulteriori informazioni che questi sono direttamente tenuti a pubblicare;

- vigilanza da parte delle amministrazioni che esercitano il controllo sull'applicazione da parte delle società ed enti controllati, delle misure di prevenzione della corruzione che tali enti ti sono tenuti per legge ad adottare;

- azioni tese a promuovere, anche attraverso la stipula di appositi protocolli di legalità, l’adozione di misure di prevenzione della corruzione, eventualmente integrative del *“modello 231, ove esistente, o l’adozione del “modello 231” ove mancante”*, avendo cura che siano individuate le attività di pubblico interesse svolte dalla società e/o ente, in riferimento a società o enti a partecipazione pubblica non di controllo.

In merito, il Referente competente, nell’ambito del monitoraggio per il 2021, ha preliminarmente comunicato che l’Università di Parma non esercita da sola il controllo, ai sensi dell’art. 2359 Cod. civ, di alcuna società o ente, mentre partecipa in alcune società o enti nei quali si possono configurare diversi generi di *“controllo”* con altre amministrazioni pubbliche, comunque non pertinenti alla definizione di controllo ai sensi dell’art. 2359 c.c. o di quella di *“controllo pubblico”* dell’art. 2, comma 1, lett. m) del D.Lgs 175/2016 o, ancora, a quella dell’art. 22, comma 1, lett. c) del D.Lgs 33/2013; è stato riferito inoltre che, in occasione della riconfigurazione del Portale web, saranno realizzate alcune iniziative di implementazione dei possibili dati da pubblicare.

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

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

Per il 2022 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

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

Per quanto attiene alle **misure ulteriori**, si rappresenta che i gruppi di lavoro coinvolti nel processo di revisione di gestione del rischio corruzione ai fini dell'aggiornamento alle nuove indicazioni metodologiche di cui al PNA 2019, in corrispondenza di rischi mappati, hanno individuato misure di prevenzione della corruzione specifiche e diversificate. Le medesime sono indicate nella sezione 3 del trattamento del rischio (alla quale è assegnato il colore verde) delle nuove schede di mappatura e analisi del rischio corruzione. (si rinvia al link di pubblicazione delle schede <https://www.unipr.it/node/31711>).

Treatmento del rischio - misure di prevenzione della corruzione specifiche per il contesto universitario

Per quanto riguarda gli ambiti **della "Ricerca", "Organizzazione didattica", "Reclutamento del personale docente", "Presidi di imparzialità dei docenti", "Enti partecipati e attività esternalizzate"**, è stata predisposta un'unica scheda relativa alle Aree di rischio specifiche del contesto universitario, recante sinteticamente i rischi individuati, le misure proposte da A.N.AC. (Aggiornamento 2017 al P.N.A – Parte speciale relativa al contesto universitario) e dal MUR (Atto di indirizzo n. 39 del MIUR (oggi MUR) del 15 maggio 2018) e le corrispondenti misure già adottate e/o da programmare. La stessa va ad aggiungersi alle altre schede di mappatura del rischio corruzione dei processi ed è anch'essa consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>. La suddetta scheda è revisionata annualmente sulla base degli esiti del monitoraggio annuale rinnovato presso i Referenti. Nei successivi punti, tenuto conto dell'analisi condotta dai Referenti, si riportano le azioni realizzate nel 2021 e le misure per gli ambiti del contesto universitario da programmare per il 2022 e per il biennio successivo:

• **Ricerca** - Per quanto attiene alle misure già adottate dall'Ateneo, il Referente competente, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2021, ha confermato l'adozione delle misure di trasparenza quali l'aggiornamento costante della sezione del sito web istituzionale in cui sono riportate tutte le informazioni sui bandi, sulle opportunità di finanziamento, sulle regole che consentano ai ricercatori di accedere ai bandi e all'elaborazione dei progetti. Ha altresì riferito che il nuovo *"Regolamento quadro per la ripartizione del fondo locale per la ricerca – FIL"*, emanato con DR REP.DRD n. 2446/2018, prevede criteri per la distribuzione dei fondi di ricerca che fanno riferimento al merito scientifico dei singoli docenti.

L'Ateneo, inoltre, è costantemente impegnato a promuovere una cultura della ricerca basata sull'integrità e su rigorosi principi etici. Nel 2018 era stata già approvata una prima versione delle Linee Guida della Buona pratica nella Ricerca e nella pubblicazione e disseminazione dei risultati che, a due anni dalla prima stesura, il Senato Accademico ha ritenuto opportuno revisionare per estenderne il campo d'azione e, allo stesso tempo, specificare meglio alcuni aspetti relativi alla gestione della ricerca e disseminazione dei risultati. Le nuove linee guida, emanate con DRD n. 931 del 3.08.2020, delle quali è stata inoltre approntata anche una

versione in inglese per renderle accessibili ad ospiti e collaboratori stranieri, sono consultabili alla pagina web <https://www.unipr.it/ricerca/ricerca-ateneo/buona-pratica-nella-ricerca>.

Si rinvia, per l'esame completo delle singole misure, a quanto riportato nella precitata scheda unica relativa alle Aree di rischio specifiche del contesto universitario per l'ambito della "Ricerca", consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>.

Al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi della "ricerca", **l'Ateneo per il 2022 e per il biennio successivo**, sulla base di quanto indicato dal Referente competente per materia, programma le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto delle misure di trasparenza già adottate dall'Ateneo; responsabili: Area Ricerca e relative U.O. competenti, Referenti/Responsabili per la ricerca (PTA) e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;
- creazione di una vetrina della ricerca di Ateneo che possa raccogliere in una sola interfaccia web i risultati della ricerca sia a livello nazionale che internazionale; Responsabili: Area Ricerca.
- avvio utilizzo in produzione del nuovo gestionale dei progetti di ricerca IRIS-AP per la registrazione da parte dei docenti, con il supporto delle strutture dipartimentali, dei i progetti di ricerca competitiva risultati beneficiari di sovvenzioni pubbliche; Responsabili: Area Ricerca;
- iniziative volte a rafforzare l'obbligo di deposito di pubblicazioni scientifiche nel database di ateneo IRIS; responsabili: Area Ricerca;
- valutazione dell'opportunità di aumentare il numero dei valutatori di Ateneo altamente professionalizzati all'interno delle banche dati nazionali ed internazionali; Responsabili: Area Ricerca; Commissione per la Ricerca d'Ateneo; Comitati Scientifici d'Area e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica.

• **Didattica** – Ai singoli Atenei viene raccomandato di assicurare un'attenta verifica sull'esistenza di situazioni di conflitto di interesse dei componenti delle Commissioni di Esperti di Valutazione (CEV), e, laddove venisse riscontrata, richiedere all'Agenzia la sostituzione del componente interessato. Per quanto riguarda invece l'ambito relativo allo svolgimento della didattica viene avanzata l'ipotesi di ampliare il contenuto dei codici etici con apposite previsioni sui doveri dei docenti in relazione ad alcune condotte distorsive dei docenti, idonee a incidere negativamente sulla qualità dell'offerta formativa e sull'apprendimento degli studenti. Il Referente competente, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2021, a tale proposito ha riferito che, in attesa dell'emanazione delle Linee guida A.N.AC./M.U.R. per la predisposizione da parte delle Università di codici di comportamento/codici etici integrati, ha provveduto alla diffusione di circolari informative rivolte alla comunità accademica, per ribadire il rispetto di determinati regole comportamentali volte anche responsabilizzare maggiormente i direttori di Dipartimento a vigilare sui comportamenti dei professori (nota rettorale n.205113 del 2/08/2021 e n.275840 del 19/11/2021). Si rinvia, per l'esame completo delle singole misure, a quanto riportato nella precitata scheda unica relativa alle Aree di rischio specifiche del contesto universitario per l'ambito della "Didattica", consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>. Al fine di consolidare e implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi dell'"**Organizzazione della didattica**", **l'Ateneo per il 2022 e per il biennio successivo**, sulla base di quanto indicato dal Referente competente per materia, programma le seguenti azioni:

- nelle more dell'adozione delle linee guida di settore A.N.AC./MUR, l'Ateneo partecipa al tavolo tecnico sulla revisione del Codice di comportamento istituito nell'ambito della Rete dell'Integrità della Regione Emilia-Romagna e proseguirà anche nel 2022 alla diffusione di circolari informative rivolte alla comunità accademica per ribadire il rispetto di regole comportamentali; responsabili: Area Personale e organizzazione e Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti e relative U.O. competenti.

• **Reclutamento del personale docente** – In merito, si fa presente che, il Referente competente, già in fase di primo monitoraggio sul rispetto delle misure raccomandate dall’A.N.AC. aveva confermato che molte erano già recepite dall’Ateneo nella regolamentazione interna riguardante il reclutamento di personale docente e che, successivamente, a completamento del recepimento degli indirizzi di A.N.AC. nel 2019 è stato approvato un nuovo *"Regolamento per la disciplina delle procedure di chiamate dei professori di prima e seconda fascia"* che ha rafforzato le misure di prevenzione, prevedendo in particolare:

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

Sempre nell’ambito del reclutamento dei docenti, l’A.N.AC. ha individuato un altro fattore di rischio in una programmazione non adeguata rispetto all’effettivo fabbisogno di personale che necessita, a parere dell’Autorità, della partecipazione di tutte le componenti accademiche e di parametri oggettivi di riferimento. A tal proposito si fa presente che la programmazione del fabbisogno di personale dell’Ateneo, come indicato nello stesso *"Piano triennale di programmazione del personale, 2021 – 2023"* aggiornamento con scorrimento al 2023 (approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione nel mese di dicembre 2021), avviene nell’ambito di un processo di programmazione triennale a livello dipartimentale, attivato con la richiesta del Rettore ai Direttori di Dipartimento di indicare i fabbisogni di personale del Dipartimento, finalizzato alla qualificazione delle risorse di docenza esterne conformi alle linee guida dell’ANVUR e secondo parametri che saranno approvati dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione che ne valuterà anche la sostenibilità finanziaria. Inoltre, sono tuttora vigenti le *"Linee guida sul reclutamento del personale docente 2019 – 2021"*, recanti criteri e modalità alle quali le proposte di reclutamento avanzate dai Dipartimenti dovranno uniformarsi. Ciò al fine di una politica di reclutamento indirizzata al sostegno dell’Offerta formativa e della ricerca scientifica e al necessario ricambio in relazione al turn over sui Settori rilevanti, rafforzando il reclutamento di risorse di docenza esterna.

Si rinvia, per l’esame completo delle singole misure, a quanto nella nuova Scheda di mappatura del rischio corruzione dei processi dell’Area Reclutamento personale docente, anch’essa consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>.

Al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi del **"Reclutamento del personale docente"**, l’Ateneo per il 2022 e per il biennio successivo, sulla base di quanto indicato dal Referente competente per materia, programma le seguenti azioni:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- monitoraggio sul rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC. per l’ambito delle procedure di reclutamento del personale docente così come recepite nella regolamentazione interna di Ateneo; Responsabili: Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti;- monitoraggio sul rispetto dei criteri per la programmazione del fabbisogno del personale docente come recepiti negli atti di regolamentazione interna di Ateneo; Responsabili: Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti. |
|---|

• **Presidi per l’imparzialità dei docenti e del personale universitario** - L’A.N.AC. ha affrontato il tema del conflitto di interessi e delle situazioni di incompatibilità anche in riferimento al personale docente e ricercatore rispetto allo svolgimento delle attività collaterali (consulenza, esercizio professionale, attività redazionali e, in ogni caso, extra-istituzionali), la cui disciplina è caratterizzata da una evidente incertezza interpretativa e da un alto livello di difformità applicativa. Sulla tematica è intervenuto anche il MUR fornendo, nel suo Atto di indirizzo sul P.N.A., indicazioni omogenee agli Atenei sulle attività esterne dei docenti (fra gli argomenti trattati: attività di consulenza, esercizio di attività libero-professionali, titolarità

della partita IVA, attività negli enti senza scopo di lucro), con l'invito finale ad adeguare i regolamenti interni. In relazione a quanto appena esposto, si richiama quanto già previsto nei precedenti paragrafi sullo svolgimento degli incarichi extra-istituzionali e, per quanto qui d'interesse, si precisa che il *"Regolamento di Ateneo per la disciplina dello svolgimento di incarichi esterni non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio da parte del personale docente"* approvato con Decreto REP. DRD n. 2566/2019 prot. 213379 del 21.10.2019 contiene disposizioni in merito agli incarichi incompatibili, alle ipotesi di conflitto di interesse e alla procedura per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico extra istituzionale. Il *"Regolamento sulla disciplina delle attività di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni"*, emanato con D.R. n. 1391/2020 del 21/10/2020, statuisce, inoltre, l'osservanza degli obblighi derivanti dal Codice di Comportamento e dal Codice Etico di Ateneo per i soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività previste dal Regolamento e che la violazione degli stessi può comportare, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro o dell'incarico.

Con riguardo a quanto considerato da A.N.AC., relativamente al procedimento disciplinare del Personale docente e alla questione della titolarità del potere disciplinare nei casi di violazione del Codice medesimo da parte del Rettore, a proposito della quale la legge 240/2010 appare lacunosa, si fa presente che l'Ateneo nel 2020, ha regolamentato la costituzione e la composizione del Collegio di disciplina nello Statuto all'art. 19 prevedendo la presenza nello stesso anche di tre docenti esterni in servizio presso altre Università italiane, la cui designazione, da parte del Senato Accademico, avviene nell'ambito di una rosa di candidati individuata a seguito di avviso pubblico. Sempre nell'art. 19, in caso di illeciti commessi dal Rettore, la titolarità del potere disciplinare è stata attribuita in capo al Decano di Ateneo.

In conformità a quanto sopra disposto dallo Statuto, nel 2020 è stata espletata la procedura per il rinnovo del Collegio di Disciplina, che opera nella nuova composizione, integrata con docenti esterni, a decorrere da gennaio 2021.

L'Ateneo per il 2022 e per il biennio successivo programma le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC. per l'ambito dello svolgimento di incarichi esterni non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio da parte del personale docente", così come recepite nella regolamentazione interna di Ateneo; Responsabili: Area Personale e Organizzazione; Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti.

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

Un'attenzione particolare è stata poi dedicata agli spin off, la cui disciplina contenuta nel D.M. 168/2011 secondo l'Autorità appare insufficiente a prevenire i conflitti di interesse, anche potenziali, che possono porsi tra l'ordinario svolgimento delle attività dell'ateneo (attività di indirizzo e programmazione, attività di concreto svolgimento della ricerca e della didattica) e lo svolgimento delle attività negli stessi spin-off.

In relazione alle soprarichiamate raccomandazioni si fa presente che nel 2019 il sistema è stato implementato con la revisione del regolamento interno su spin off e start up il quale contiene specifiche disposizioni preordinate alla diffusione della cultura generalizzata della prevenzione della corruzione nella comunità accademica, tra le quali si richiamano quelle in merito a cause di incompatibilità e conflitti d'interesse, non concorrenza nelle attività di ricerca, partecipazione del personale universitario ad organi di gestione e assunzione di cariche sociali e lo svolgimento di prestazioni in Spin-off e Start-up dell'Ateneo.

Dal Referente dell'Area Terza Missione è stata altresì confermata, anche per il 2021, l'applicazione della misura inerente alla pubblicazione degli atti dei competenti organi di Ateneo da cui si evince la motivazione della scelta di costituire o partecipare a nuovi enti di diritto privato.

Si rinvia, per l'esame completo delle singole misure, a quanto riportato nella precitata scheda unica relativa alle Aree di rischio specifiche del contesto universitario per l'ambito degli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università, consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>.

Al fine di consolidare e implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi inerenti gli **“Enti partecipati e le attività esternalizzate”**, l'Ateneo per il 2022 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC. per l'ambito inerente gli Enti partecipati, le attività esternalizzate e gli spin off, così come recepite nella regolamentazione interna di Ateneo; responsabili: e Area Terza missione e relative U.O. competenti;
- monitoraggio sul rispetto della misura di trasparenza relativa alla pubblicazione degli atti da cui si evince la motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisire o mantenere quote di partecipazioni, anche indirette; responsabili: Area Terza Missione

In materia, a completamento del quadro di riferimento, si devono inoltre richiamare anche le misure di trasparenza e le azioni di promozione, già descritte **al precedente punto “Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall'Università”**.