



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

Aggiornamento al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2018-2020

AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA 2018-2020

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 24 luglio 2018

Sommario

1. PREMESSA	3
2. RICERCA	4
3. DIDATTICA E RECLUTAMENTO DEI DOCENTI	5
4. ULTERIORI INTERVENTI FORMATIVI	5
5. INCOMPATIBILITA' E CONFLITTI DI INTERESSE: AMPLIAMENTO DEI CONTROLLI	6
6. GLI ENTI PARTECIPATI E LE ATTIVITÀ ESTERNALIZZATE DALLE UNIVERSITÀ	7
ALLEGATI	10

1. PREMESSA

Il presente Aggiornamento al Piano triennale di Ateneo per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2018 – 2020 si rende necessario per recepire i suggerimenti della Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 (Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione) – che dedica l'intero terzo capitolo alle istituzioni universitarie. L'Aggiornamento costituisce perciò un'integrazione al vigente Piano – sia nella parte in cui affronta le tematiche relative alla ricerca e alla didattica, sia in quella in cui arricchisce le misure già previste in tema di conflitto di interesse e formazione – come già peraltro previsto nella premessa del Piano stesso. Questo aggiornamento è stato redatto, poi, in coordinamento con i contenuti del Piano Strategico 2017-2021 e del Piano delle Performance 2018-2020.

Nella redazione dell'Aggiornamento sono stati considerati anche i contenuti dell'Atto di Indirizzo successivamente emesso (14/05/2018) dal MIUR in recepimento alla Delibera ANAC citata.

L'aggiornamento segue gli schemi della Delibera e dell'Atto di Indirizzo e tratta perciò le seguenti tematiche:

- Ricerca;
- Valutazione della qualità della ricerca degli atenei (e degli Enti pubblici di Ricerca);
- Organizzazione della didattica;
- Reclutamento dei docenti;
- Presidi per l'imparzialità dei docenti e del personale universitario;
- Gli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università

mettendo in evidenza da un lato quanto richiesto e suggerito da ANAC e MIUR e dall'altro le misure già implementate dall'Ateneo, quelle in corso di implementazione e, eventualmente, le linee prospettiche che potranno essere seguite in riferimento a particolari tematiche trattate dai documenti citati.

Qualora qualche suggerimento contenuto negli atti ispiratori fosse ritenuto poi non applicabile all'Ateneo, saranno illustrate le ragioni di tale non applicabilità. Tutto ciò considerando che quanto redatto dall'ANAC *“ha lo scopo di indicare ai soggetti del sistema come procedere nella individuazione dei rischi di corruzione, di malamministrazione o di conflitto di interessi e di suggerire alcune possibili misure, organizzative e procedurali, di prevenzione, la cui effettiva e definitiva configurazione è naturalmente rimessa alle stesse università e agli altri soggetti cui il documento è rivolto”* e che *“il PNA è sempre improntato al riconoscimento dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni. Ciò vale tanto di più per l'autonomia costituzionalmente riconosciuta delle università”*. Di conseguenza *“le misure proposte consistono ,[...] principalmente in **raccomandazioni** volte alla organizzazione o riorganizzazione di singoli settori ovvero di singoli processi, con il fine di ridurre le condizioni che favoriscono la corruzione (intesa, come noto, in senso ampio, quale assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa di condizionamenti impropri. [...]”*.

In definitiva, *“le misure proposte”* dovranno perciò essere *“recepite in stretta integrazione con ogni altra politica di miglioramento organizzativo”*.

2. RICERCA

L'articolo 2 del vigente Statuto dell'Università di Trento stabilisce che "L'Università opera per lo sviluppo e la diffusione delle conoscenze e del sapere critico e pone la **ricerca** a fondamento della propria offerta formativa, culturale e professionale [...], persegue il miglioramento costante della qualità della ricerca e dell'insegnamento e il rafforzamento della propria dimensione internazionale, ponendosi in **rete** con qualificati atenei e centri di ricerca italiani e stranieri [...], sostiene la **circolazione della conoscenza** anche attraverso l'accesso pieno e aperto alla letteratura scientifica e incentiva il trasferimento dei risultati tecnico-scientifici e la loro valorizzazione tramite iniziative imprenditoriali accademiche. L'Università di Trento si è perciò caratterizzata, fin dalla sua origine, come una *research-intensive university*

La creazione delle migliori condizioni possibili per lo svolgimento della ricerca in tutte le fasi in cui si articola – dalla sua progettazione alla diffusione dei relativi risultati – rappresenta perciò uno dei fini principali, se non il principale, delle azioni poste in essere dalle varie componenti in cui si articola l'Università di Trento. In questa prospettiva, l'inserimento nell'organigramma tecnico-amministrativo della Divisione Supporto Ricerca scientifica e Trasferimento tecnologico ha permesso, ormai da diversi anni, di creare una cabina di regia che coordini tutti gli interventi e gli atti amministrativi di supporto e di informazione a favore dei ricercatori. Il Servizio Legale, Partecipazioni Esterne, Prevenzione della corruzione e Trasparenza si è poi interessato, fin dalla sua costituzione, all'analisi, anche nell'ambito in parola, delle aree che possono essere esposte a rischio di conflitto di interesse, suggerendo e/o adottando le misure ritenute più idonee per prevenirne l'insorgenza. Le due strutture cooperano inoltre alla creazione di quegli strumenti, redazione di appositi regolamenti compresa, che permettano di rispondere alle esigenze dei ricercatori al mutare del quadro normativo di riferimento. Il Servizio, attraverso la mappatura dei rischi operativi e corruttivi e l'enunciazione delle relative azioni di mitigazione degli stessi, ha inoltre evidenziato gli aspetti di possibile criticità dell'azione della struttura amministrativa e tecnica anche in riferimento alla creazione delle condizioni ottimali di svolgimento della ricerca scientifica.

I documenti strategici dell'Ateneo - il Piano Strategico 2017-2021 ed il conseguente Piano Integrato 2018-2020 – contengono inoltre una serie di obiettivi riguardanti la ricerca scientifica che sono illustrati nello schema 1 in allegato.

Lo schema 2, sempre riportato in allegato, illustra invece i principali rischi evidenziati dalla modifica ANAC in parola, i suggerimenti della stessa Autorità e le misure già implementate o in corso di implementazione da parte dell'Ateneo.

Riguardo, infine, al **trasferimento tecnologico** – tematica collegata anche a quella delle partecipazioni in enti esterni – sono stati evidenziati nello schema 3 in allegato i rischi mappati di concerto con la Responsabile della Divisione Supporto Ricerca scientifica e Trasferimento tecnologico e le misure di mitigazione sono già state o sono in corso di implementazione.

L'ANAC propone agli atenei un suggerimento ulteriore rispetto a quelli riportati nelle tabelle: la concentrazione delle risorse degli stessi atenei sui progetti di ricerca, distinguendo chiaramente questi dalle attività di ricerca svolte mediante attribuzione di commesse da parte di soggetti esterni, ai quali dedicare soprattutto gli spin off universitari. Riguardo all'Università di Trento il bilancio consuntivo 2017 riporta un ammontare complessivo dei proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico è risultato pari € 5.361.527, mentre quello relativo ai proventi da ricerche con finanziamenti competitivi è stato pari a € 15.509.379, di cui € 12.461.605 hanno riguardato i finanziamenti di ricerca provenienti dall'Unione Europea. Il suggerimento in parola non si ritiene che debba in questo momento essere accolto visto che, come testimoniano le cifre a bilancio, l'Ateneo si è da tempo concentrato sullo svolgimento di ricerche competitive rispetto alle commesse provenienti da soggetti esterni. Tali spin off risultano inoltre costosi dal punto di vista economico e possono generare distrazione di personale, soprattutto tecnico e amministrativo, che al momento presta la sua opera sia a favore delle ricerche con finanziamenti competitivi che delle commesse provenienti da soggetti esterni.

Un'ulteriore rischio viene proposto dall'ANAC: l'insorgere di fenomeni di maladministration riguardanti le modalità di individuazione del coordinatore della ricerca, dei componenti del gruppo e le modalità di gestione dei rapporti interni al gruppo di ricerca. La stessa ANAC non suggerisce specifiche misure.

La disamina finora svolta sull'attività di ricerca svolta in Ateneo si ritiene che abbia posto in evidenza l'impegno che l'Ateneo, in tutte le sue componenti, ha sempre profuso e continuerà a profondere a favore dei ricercatori e dei gruppi di ricerca. Il tutto nel rispetto scrupoloso del dettato degli articoli 9 e 33 della Costituzione. Le regole interne che nel corso degli anni l'Ateneo ha considerato opportuno adottare hanno sempre cercato di coniugare la libertà di ricerca e di insegnamento con altri principi presenti nella stessa Costituzione o in leggi approvate dal Parlamento

degni di analoga considerazione. In questo quadro, l'Ateneo ha sempre lasciato la massima libertà ai singoli ricercatori riguardo alla creazione dei gruppi di ricerca e all'individuazione dei coordinatori degli stessi, rimettendo ai Direttori di Dipartimento – che conoscono meglio di chiunque altro le diverse situazioni che si possono creare all'interno delle strutture da loro dirette – le eventuali decisioni in merito alla prevenzione di eventuali fenomeni di *maladministration* derivanti dalle modalità di individuazione dei coordinatori delle ricerche, dei componenti dei diversi gruppi e dalle modalità di gestione dei rapporti interni agli stessi. D'altra parte, l'Ateneo si è dotato di un Codice Etico che contiene norme volte ad evitare l'insorgenza di fenomeni di *maladministration* del tipo di quelli indicati dall'ANAC. Non si ritiene opportuno al momento adottare ulteriori misure in merito.

3. DIDATTICA E RECLUTAMENTO DEI 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.

Il PTPCT 2018-20, prevedendo la mappatura dei rischi della Direzione Risorse Umane ed Organizzazione, ha preso in considerazione tanto il processo di reclutamento del PTA, quanto quello riguardante la docenza universitaria, il cui iter, a seguito dell'approvazione della legge n. 240/2010, investe sia il livello nazionale in cui i candidati sono valutati ai fini del conseguimento dell'abilitazione scientifica nazionale, sia quello locale nel quale i singoli atenei gestiscono le candidature presentate dagli abilitati ai fini della chiamata su posti di professore disponibili presso l'ateneo.

Come ha osservato ANAC, tra i fattori di criticità riscontrati in relazione al reclutamento a livello locale dei docenti presso le singole università, a fronte di un quadro legislativo in merito agli aspetti procedurali molto scarso, avendo il legislatore rimesso la disciplina alla potestà regolamentare degli atenei; occorre, in particolare, menzionare l'inadeguatezza della programmazione per il reclutamento dei docenti, la possibile esistenza di situazioni di conflitto d'interesse, nonché la scarsa trasparenza dei criteri e delle procedure di valutazione.

Ciò posto, l'adozione di specifiche misure in tali ambiti è subordinata, salvo quanto contenuto nei successivi paragrafi, al completamento della mappatura, ancora in corso, dei rischi della Direzione Risorse Umane ed Organizzazione, al termine della quale verranno individuate le puntuali azioni di mitigazione da applicarsi alla fattispecie. Esse saranno pertanto riportate nel Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2019/2021.

4. ULTERIORI INTERVENTI FORMATIVI

Il Piano biennale della Formazione, aggiornato con cadenza annuale dalla Direzione Risorse Umane e Organizzative (DRUO) si rivolge a tutti i dipendenti dell'Ateneo ed ha l'obiettivo di informare il personale sui programmi e sugli strumenti utilizzati per affrontare il complesso tema della prevenzione della corruzione e per la promozione dell'etica e della legalità.

Tale specifica attività formativa, in quanto imposta dalla normativa nazionale anticorruzione di cui alla L. n. 190/2012, assume un carattere obbligatorio.

In tale contesto, occorre registrare, che la formazione in materia erogata al PTA si è rivelata appropriata nei contenuti, atteso che lo specifico modulo erogato con modalità in FAD ha riscosso risultati lusinghieri: su un totale di 693 accessi, ben 655 si sono conclusi positivamente.

Invece, lo specifico corso messo in rete in auto-somministrazione sui temi di etica e legalità destinato al personale Docente e Ricercatore, tuttora attivo, ha ottenuto, finora, dati di partecipazione assai modesti e inferiori al 50% dell'organico.

Come indicato nel vigente PTPCT, l'attuale Piano della Formazione dell'Ateneo individua già appositi interventi dedicati al personale destinato ad operare in ambiti generalmente esposti alla corruzione.

Tuttavia, i recenti eventi riguardanti alcune aree di rischio già individuate, che sono state interessate da fenomeni patologici verso cui si è indirizzata anche l'attenzione della magistratura, hanno reso palese la necessità di somministrare ulteriore formazione specialistica ripartita in distinte tipologie di percorsi formativi e di aggiornamento.

In primo luogo, occorre riproporre al Personale Docente e Ricercatore, nella medesima modalità di accesso attraverso le credenziali Unitn alla pagina della Didattica on line il corso Etica e Legalità con l'obiettivo di raggiungere nel corso del secondo semestre 2018 una percentuale di partecipazione tendenzialmente piena e garantire così una copertura più completa.

In secondo luogo, saranno definite ed erogate delle iniziative formative, volte ad approfondire la conoscenza di tematiche specifiche ai fini della trasparenza e della prevenzione della corruzione, aventi i seguenti indirizzi:

- “funzionali”, cioè rivolti al personale dirigente e di vertice delle strutture accademiche;
- “mirati”, per il personale tecnico-amministrativo di elevata professionalità, che opera in settori determinati o nelle strutture maggiormente esposte al rischio.

Infine, nell'ultimo trimestre, dopo l'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento, nell'ambito dell'erogazione di un modulo di alta formazione di tipo frontale, saranno approfonditi i collegamenti tra la normativa nazionale in tema di anticorruzione e trasparenza e la nuova disciplina europea della privacy.

5. INCOMPATIBILITA' E CONFLITTI DI INTERESSE: AMPLIAMENTO DEI CONTROLLI

La richiamata delibera Anac e l'atto di indirizzo del MIUR affrontano la problematica del conflitto d'interesse, rilevando anzitutto che nel comparto università, l'area delle situazioni di incompatibilità, appare caratterizzata dal fatto che talune attività collaterali di natura extra-istituzionale possono conciliarsi legittimamente con quelle istituzionali. La “riforma Gelmini”, (L. 22 dicembre 2010 n. 240) ha innovato il regime delle incompatibilità riferite al personale docente e ricercatore, rinviando ai regolamenti di Ateneo la disciplina dei procedimenti e dei limiti dei regimi autorizzatori. In particolare, si possono ricostruire, in via sommaria, tre diversi regimi di misure per prevenire conflitti di interesse:

- attività assolutamente incompatibili, che postulano la richiesta obbligatoria di aspettativa;
- attività libere, fatto salvo il rispetto degli obblighi istituzionali;
- attività che richiedono l'autorizzazione del Rettore e riguardano le funzioni didattiche e di ricerca, nonché compiti istituzionali e gestionali, da potersi svolgere purché non si determinino situazioni di conflitto di interesse con l'università di appartenenza.

Tali attività sono oggi disciplinate dai regolamenti di ateneo e, tuttavia, secondo l'Anac sussisterebbe incertezza interpretativa e un alto livello di difformità applicativa.

L'Ateneo ha disciplinato le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali del personale docente e ricercatore da ultimo con il D.R. n. 688 dd 30 novembre 2017, che detta disposizioni volte a recepire le innovazioni legislative (D.Lgs.175/2016), nonché i recenti pronunciamenti dell'ANAC e della Corte dei Conti in materia di cariche societarie. È stata introdotta, inoltre, la previsione di un obbligo di comunicazione preventiva per l'assunzione di incarichi di consulenza e ricerca per i docenti a tempo pieno, al fine di consentire la verifica dell'assenza di conflitto di interessi e di concorrenza con l'Ateneo e del fatto che i suddetti incarichi non costituiscano un centro di interesse prevalente rispetto al ruolo universitario.

L'emanazione del nuovo regolamento coincide, inoltre, con l'introduzione del nuovo applicativo on line, che sostituisce integralmente la precedente procedura autorizzatoria cartacea, nell'ottica di una progressiva dematerializzazione dei procedimenti interni.

L'insieme delle nuove previsioni regolamentari rappresenta quindi una significativa risposta ai rischi paventati da ANAC.

Altra misura di rilievo è quella del nuovo strumento previsto nel Regolamento sui controlli recentemente approvato dal CdA dell'Ateneo in data 22.6.2018 in attuazione dell'art. 11 del Regolamento di cui al citato D.R. n. 688/2017, ove si fissano le modalità di controllo sullo svolgimento degli incarichi esterni e delle attività extraistituzionali e, in generale, del rispetto della normativa in tema di incompatibilità. Nella specie, all'art. 2 si stabilisce che le funzioni di controllo spettano ad un'apposita Commissione, composta da tre membri: due membri designati dal Rettore, in possesso di specifica esperienza, competenza ed imparzialità e il Responsabile Prevenzione corruzione e trasparenza di Ateneo, che svolge anche il ruolo di responsabile del procedimento.

Tale disciplina, pur consentendo di operare solo ex post e con le modalità del controllo a campione, può tuttavia rappresentare un efficace deterrente nei riguardi di irregolarità e possibili abusi della richiamata disciplina delle attività consentite e/o autorizzate introdotta dalla riforma Gelmini.

L'ANAC, nel più volte citato Aggiornamento 2017 al PNA individua un ulteriore fattore di rischio nella 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.

Con riferimento agli eventuali conflitti di interesse fra partecipanti al reclutamento e personale dell'Ateneo, ANAC sottolinea che già il legislatore, nella legge 240/2010, aveva previsto una specifica ipotesi di vera e propria incandidabilità alla procedura selettiva. Si tratta del già citato art. 18, co. 1, lett. b), ultimo periodo e lett. c), della legge n. 240/2010.

Quanto all'ambito oggettivo della disposizione la giurisprudenza ha poi 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».

A tal proposito, va anzitutto menzionato che, già con provvedimento di data 27 aprile 2016, il Senato accademico aveva esteso al coniugio le incompatibilità di cui all'art. 18, comma 1, lett. b), ultimo periodo della legge Gelmini (sul tema si era, peraltro, pronunciato anche il Consiglio di Stato con la sentenza della Sez. VI, 4 marzo 2013, n. 1270).

La delibera prevede l'applicazione dell'incompatibilità estesa al coniugio a tutte le procedure di reclutamento, dagli assegni di ricerca alle procedure selettive per la chiamata di professori e ricercatori, fino ad arrivare alle chiamate dirette dall'estero e alle progressioni degli interni abilitati ex art. 24 comma 6 L. 240/2010.

La vista previsione, che esplicita tali incompatibilità, coniugio incluso, è stata formalmente recepita in occasione dell'ultima revisione del Regolamento interno in materia di reclutamento del PDR.

Al riguardo, sulla questione della corretta interpretazione della normativa in parola, anche ai fini dell'estensione in via interpretativa della ridetta clausola di incompatibilità, si registra la recente sottoposizione al vaglio della Corte costituzionale da parte del CGA per la Regione siciliana con ordinanza di rimessione n. 78 dell'8.2.2018.

Pertanto, sulla problematica relativa all'eventuale assimilazione dei rapporti di convivenza a quelli di coniugio, l'Ateneo resta prudenzialmente in attesa delle indicazioni che scaturiranno all'esito del predetto giudizio di costituzionalità.

6. GLI ENTI PARTECIPATI E LE ATTIVITÀ ESTERNALIZZATE DALLE UNIVERSITÀ

L'Università degli Studi di Trento partecipa ad una serie di enti esterni. Molti di questi assumono la forma giuridica di associazioni ed hanno come oggetto principale della loro attività lo studio e la diffusione dei risultati di ricerche concernenti tematiche scientifiche di sicuro interesse dei ricercatori di Ateneo. L'Ateneo partecipa inoltre ad una serie di Consorzi Interuniversitari – tutti riconosciuti dal MIUR – che si occupano o di promuovere e coordinare attività scientifiche, di ricerca e di trasferimento, sia di base sia applicate, in settori anche in questo caso di interesse dei ricercatori o di fornire particolari servizi agli atenei consorziati. Questi ultimi si sono adeguati alla nuova normativa in materia di contratti pubblici divenendo enti in house providing. Considerata la specificità dei servizi offerti – dai test di orientamento da somministrare agli studenti in ingresso nelle università a particolari applicazioni informatiche elaborate per risolvere specifici problemi degli stessi atenei – non sempre reperibili sul libero mercato o non adatti a soddisfare le specifiche esigenze delle università o infine aventi dei costi molto superiori a quelli proposti dai consorzi, l'Ateneo si rifornisce spesso da questi. Le singole strutture di volta in volta interessate, non tralasciano, peraltro, l'analisi di quanto offerto negli specifici segmenti del mercato e si riservano di rivolgersi, nel rispetto delle norme in vigore, a terzi esterni qualora i loro servizi e/o i loro prezzi siano concorrenziali con quelli offerti da tali consorzi.

L'Ateneo non ha invece esternalizzato, a favore di enti partecipati, compiti e funzioni che sarebbero in qualche modo di sua competenza. La complessa gamma dei servizi agli studenti viene gestita dall'Opera Universitaria di Trento,

ente strumentale appositamente costituito dalla Provincia Autonoma di Trento che, per produrre i servizi erogati, utilizza fondi della Provincia stessa. Come tale, esso non è partecipato dall'Ateneo.

Riguardo alle società partecipate, è da sottolineare come l'Ateneo abbia rispettato in toto i dettami del Decreto Legislativo n. 175/2016, redigendo in primo luogo la Ricognizione straordinaria delle società e delle partecipazioni societarie dell'Università degli Studi di Trento, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19/09/2017 e, a seguire, il Piano di riassetto conseguente alla ricognizione straordinaria delle società e delle partecipazioni societarie dell'Università degli Studi di Trento ai sensi dell'art. 24 del Decreto Legislativo n. 175/2016, approvato dallo stesso Consiglio il 21/12/2017. Tale piano prevede la dismissione di alcune partecipazioni societarie

Discorso a parte va svolto per le start-up e le start-up di ricerca. L'Ateneo partecipa ad alcune iniziative di questo tipo nel rispetto dell'apposito regolamento attualmente in vigore che dà, in primo luogo, una definizione puntuale di start-up di ricerca ("ogni iniziativa imprenditoriale avente come scopo lo sviluppo precompetitivo di prodotti e servizi derivanti da risultati della ricerca dell'Università a cui il proponente abbia contribuito e alla quale l'Università può partecipare in qualità di socio) e di start-up ("ogni iniziativa imprenditoriale avente come scopo lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di beni e servizi derivanti da risultati della ricerca dell'Università a cui il proponente abbia contribuito e alla quale l'Università può partecipare in qualità di socio"). Le successive norme delineano poi la procedura che deve essere seguita per la costituzione di una di queste società. Si deve in primo luogo presentare una proposta di costituzione (per le start-up essa può provenire solo da "uno o più docenti o da uno o più dipendenti appartenenti al ruolo del personale tecnico amministrativo", mentre per quelle di ricerca essa può essere presentata anche da "titolari di assegni di ricerca, laureati di laurea specialistica o magistrale che abbiano conseguito il titolo da meno di un anno, studenti di corsi di dottorato, dottori di ricerca che abbiano conseguito il titolo da meno di un anno, altri collaboratori che negli ultimi tre anni, sulla base di rapporti contrattuali con l'Ateneo, abbiano svolto attività di ricerca per almeno due anni, collegata all'oggetto dello start up di ricerca") il cui perno è costituito dal progetto imprenditoriale (business plan) che deve contenere:

- a) gli obiettivi dell'iniziativa imprenditoriale;
- b) il relativo piano finanziario;
- c) le prospettive economiche e il mercato di riferimento;
- d) il carattere innovativo del progetto;
- e) le qualità tecnologiche e scientifiche del progetto;
- f) la descrizione dei ruoli e delle mansioni dei professori e dei ricercatori coinvolti, con la previsione dell'impegno richiesto a ciascuno per lo svolgimento delle attività di spin off, al fine di permettere al Consiglio di Amministrazione di valutare la compatibilità con la disciplina appositamente definita dall'ateneo ai sensi della legislazione vigente ed in particolare del comma 9, dell'articolo 6 della legge 30 dicembre 2010, n. 240;
- g) le modalità di eventuale partecipazione al capitale e la definizione della quota di partecipazione richiesta;
- h) gli aspetti relativi alla regolamentazione della proprietà intellettuale, resi compatibili con la disciplina in materia prevista dall'Ateneo

La proposta, completa di tutta la documentazione richiesta, deve quindi essere esaminata:

- dall'apposita Commissione di Ateneo per le start-up; tale commissione, che è composta dal Presidente della Commissione Brevetti, dai suoi membri e dal Dirigente competente per l'area del trasferimento tecnologico, è chiamata ad esprimere non solo un parere in merito alle richieste che le sono presentate, ma anche a verificare l'assenza di conflitti di interesse tra gli scopi istituzionali dell'Università e le attività dell'impresa e a svolgere attività di monitoraggio sulle start-up esistenti;
- dal Senato Accademico, che è chiamato ad esprimere un suo parere;
- dal Consiglio di Amministrazione, che è chiamato a deliberare nel merito

Ulteriori norme sono poi previste riguardo a:

- i ruoli che possono essere assunti dal personale dell'Ateneo nell'ambito delle start-up;
- la disciplina dei conflitti di interesse

In relazione ai ruoli, è espressamente previsto che

- il personale docente e ricercatore possa assumere cariche con deleghe operative nell'ambito degli start-up e start up di ricerca (ad es. amministratore delegato), solo nel caso si trovi od opti per il regime a tempo definito;
- Il personale docente e ricercatore e quello tecnico amministrativo possa partecipare a start up e start up di ricerca in qualità di prestatori d'opera a condizione che sia rispettato il regime delle autorizzazioni di cui alla normativa vigente a livello nazionale e di Università in materia di svolgimento di incarichi extraistituzionali del personale;

- qualora venga meno, per qualsiasi motivo, la compatibilità tra lo svolgimento dell'attività a favore di start up e start up di ricerca e le funzioni istituzionali, siano applicate le disposizioni di legge vigenti in relazione allo stato giuridico, rispettivamente del personale docente e del personale tecnico amministrativo;
- i membri del Consiglio di Amministrazione, il Rettore, i membri del Senato Accademico, i direttori dei dipartimenti dell'Università, i direttori di Centro non possano assumere cariche direttive e amministrative in start up e start up di ricerca, salvo il caso in cui il Direttore del Dipartimento o Centro sia designato membro del Consiglio di Amministrazione di start up e start up di ricerca di cui non sia socio o proponente;
- l'Università deve provvedere alla verifica del rispetto delle disposizioni sopra riportate, anche mediante richiesta di informazioni scritte; in tal caso, le start up e le start up di ricerca sono tenute a fornire le informazioni richieste entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta

A proposito del conflitto di interessi:

- è vietato al personale docente o ricercatore che partecipa alle società aventi caratteristiche di start up e start up di ricerca di svolgere attività in concorrenza con quella dell'Università;
- il personale docente e ricercatore a tempo pieno che partecipi a qualunque titolo alle società di start up/start up di ricerca deve comunicare all'Università, al termine di ciascun esercizio sociale, i dividendi, i compensi, le remunerazioni e i benefici a qualunque titolo ottenuti dalla società;
- il rapporto di lavoro con l'Università non deve costituire strumento per l'attribuzione al socio appartenente alla categoria del personale docente o ricercatore di vantaggi, diretti o indiretti, consistenti nell'esercizio di strumenti di discriminazione o pregiudizio nei confronti degli altri soci;
- qualsiasi attività svolta dal personale dell'Università in relazione allo startup o allo start up di ricerca deve essere effettuata nel pieno rispetto del vigente Codice etico e Codice di comportamento dell'Università

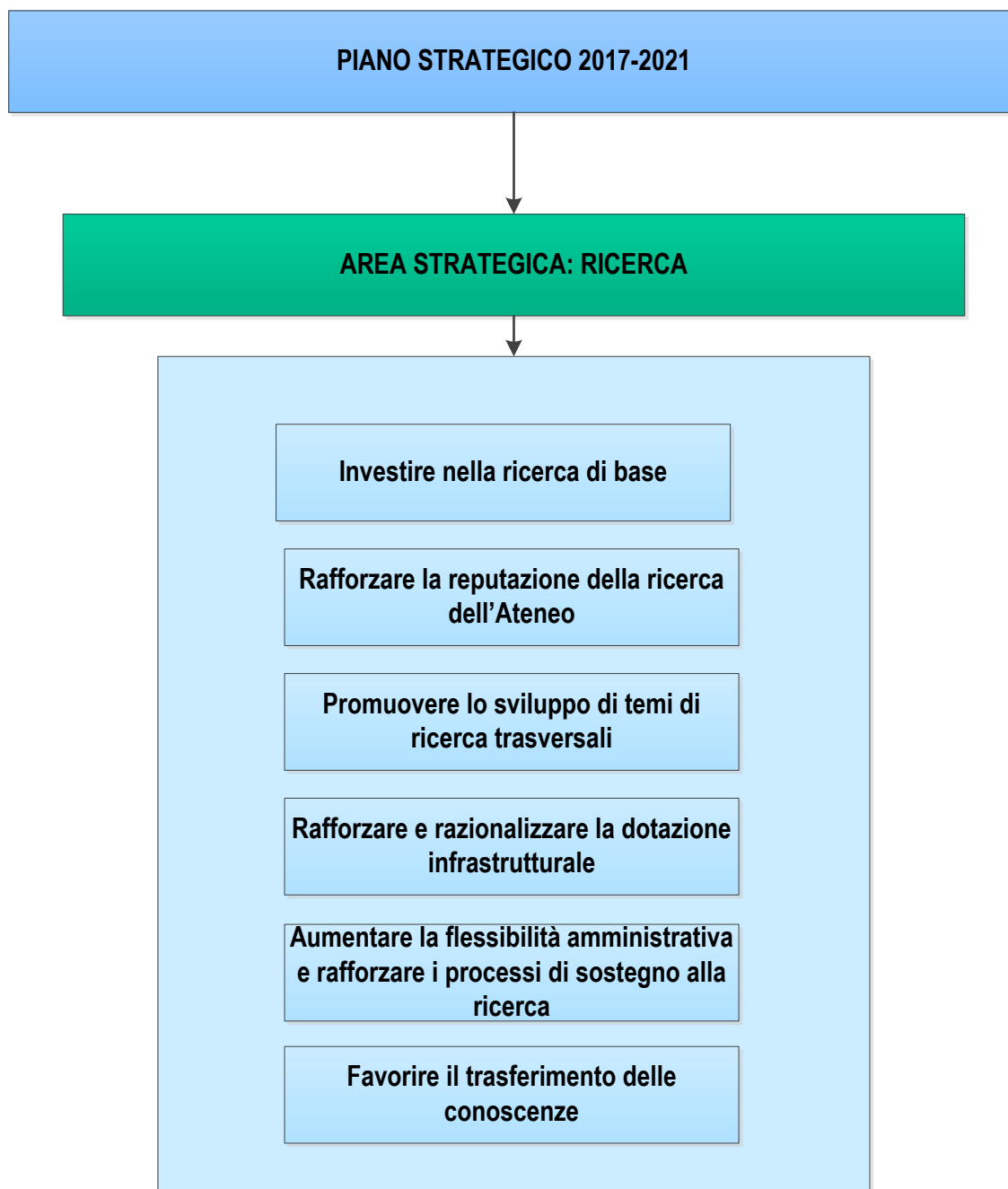
Considerati i rischi paventati dall'ANAC in questo ambito e cioè:

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

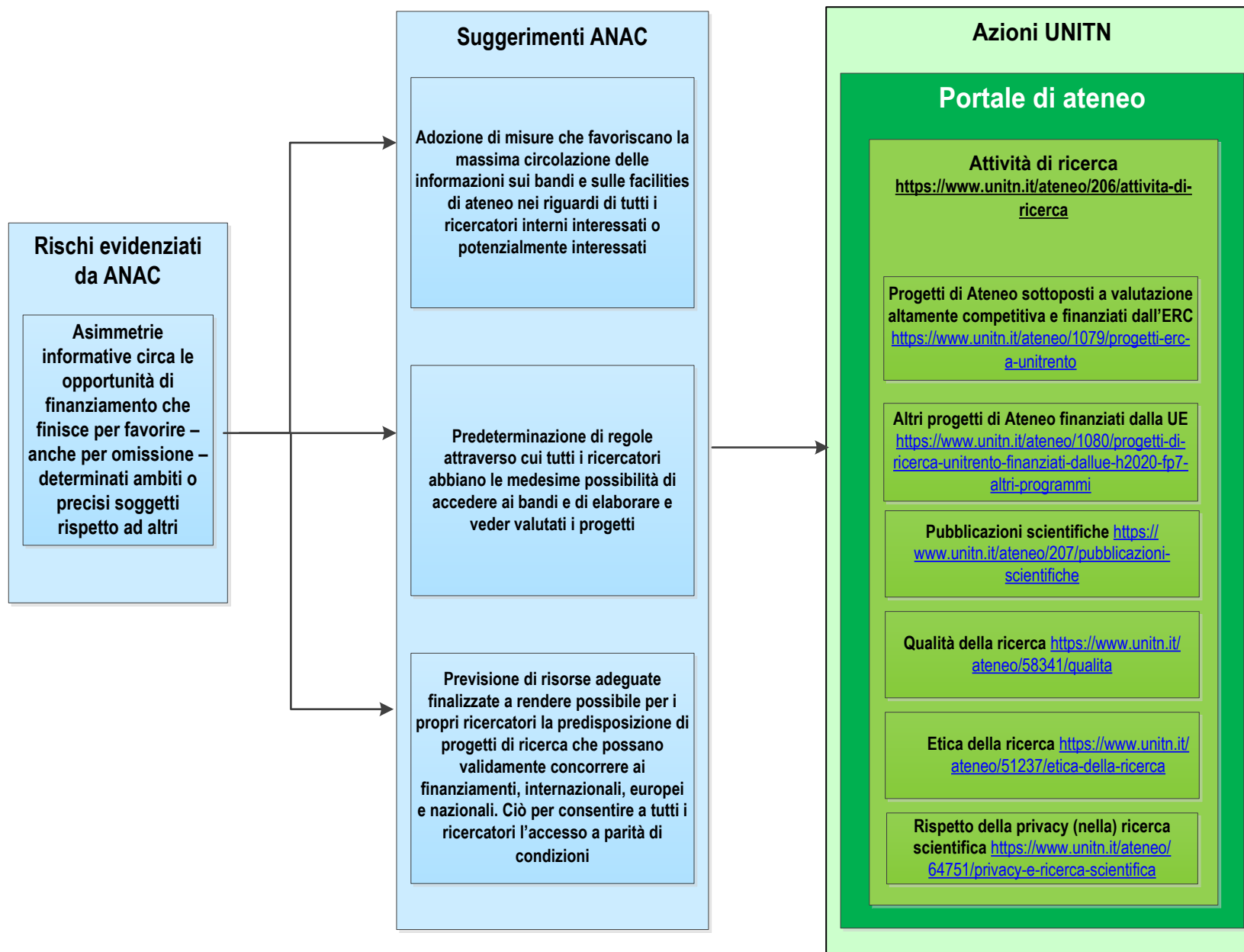
si può affermare che il regolamento in parola rappresenti un'ottima misura di mitigazione di tali rischi, sia a livello preventivo che a livello di controlli ex post.

ALLEGATI

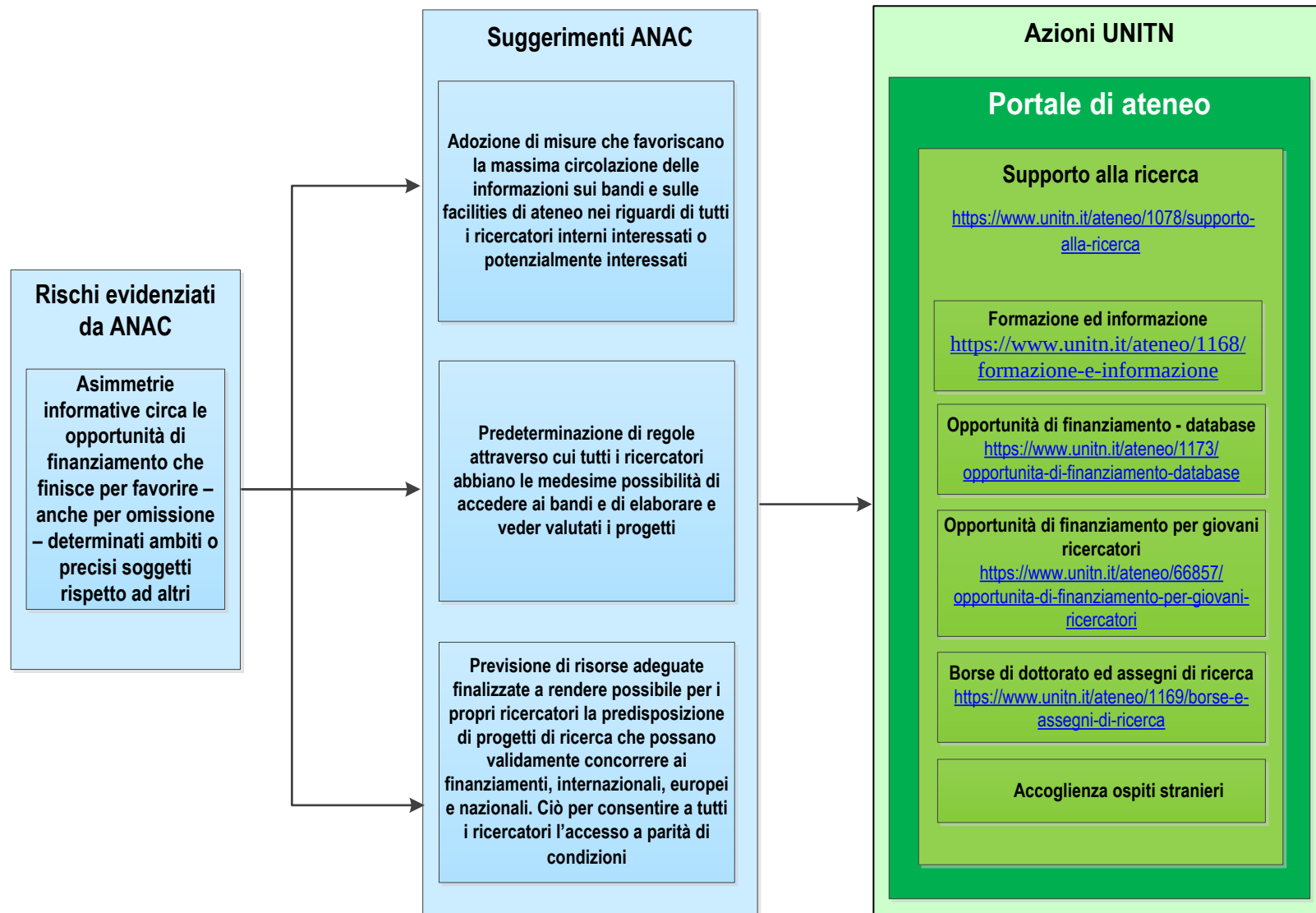
Schema 1



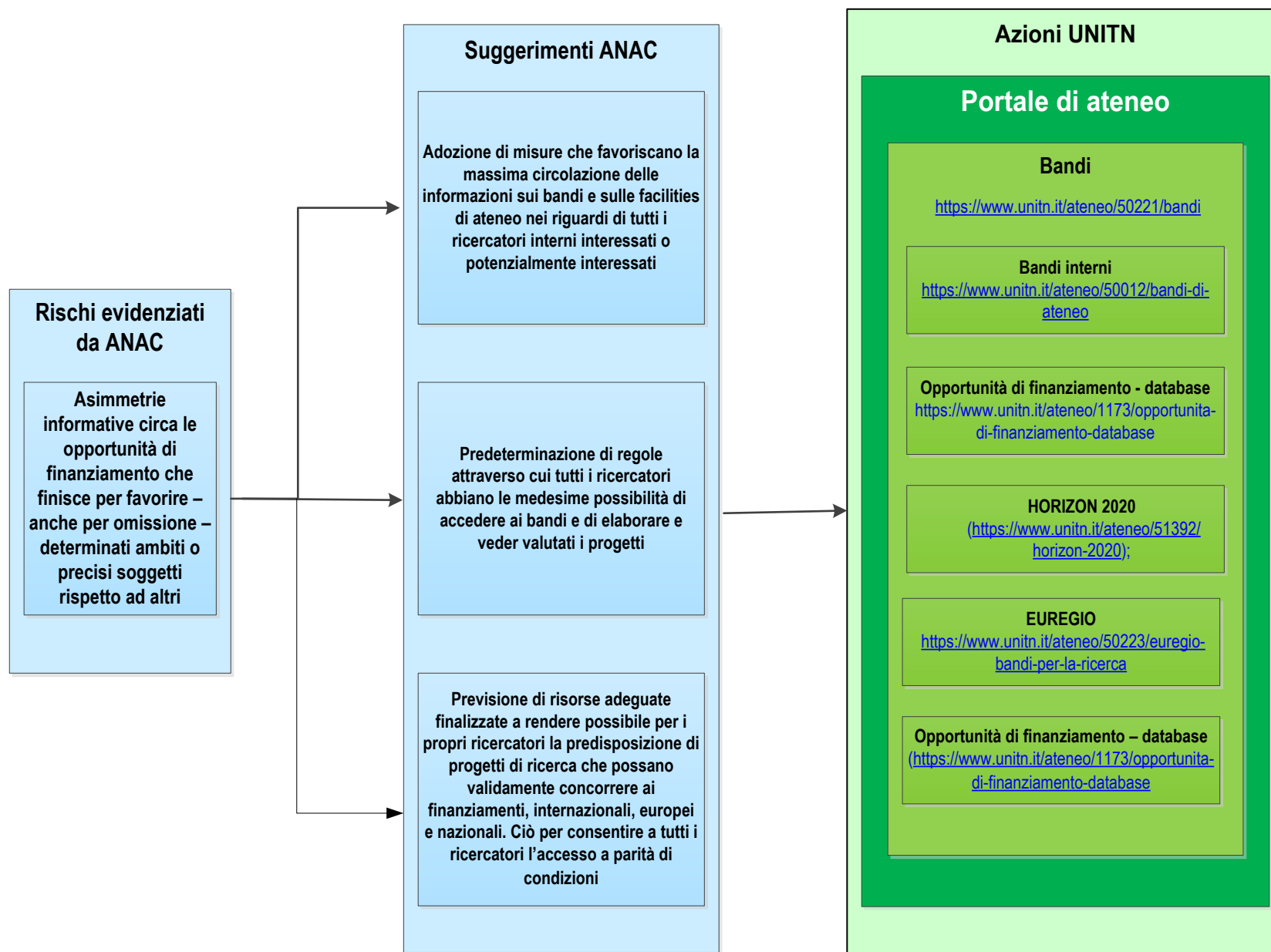
Schema 2 →



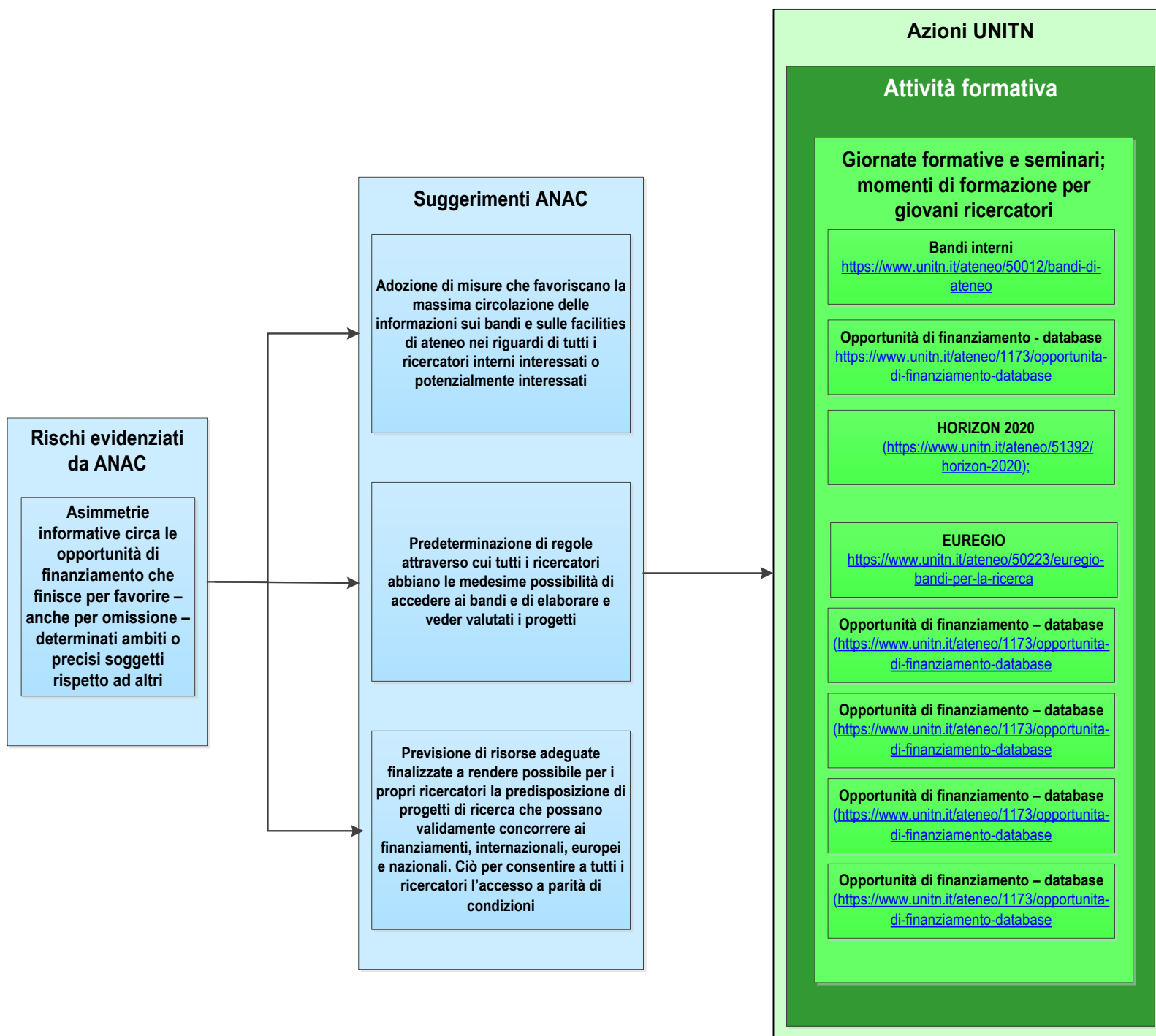
← Schema 2 →



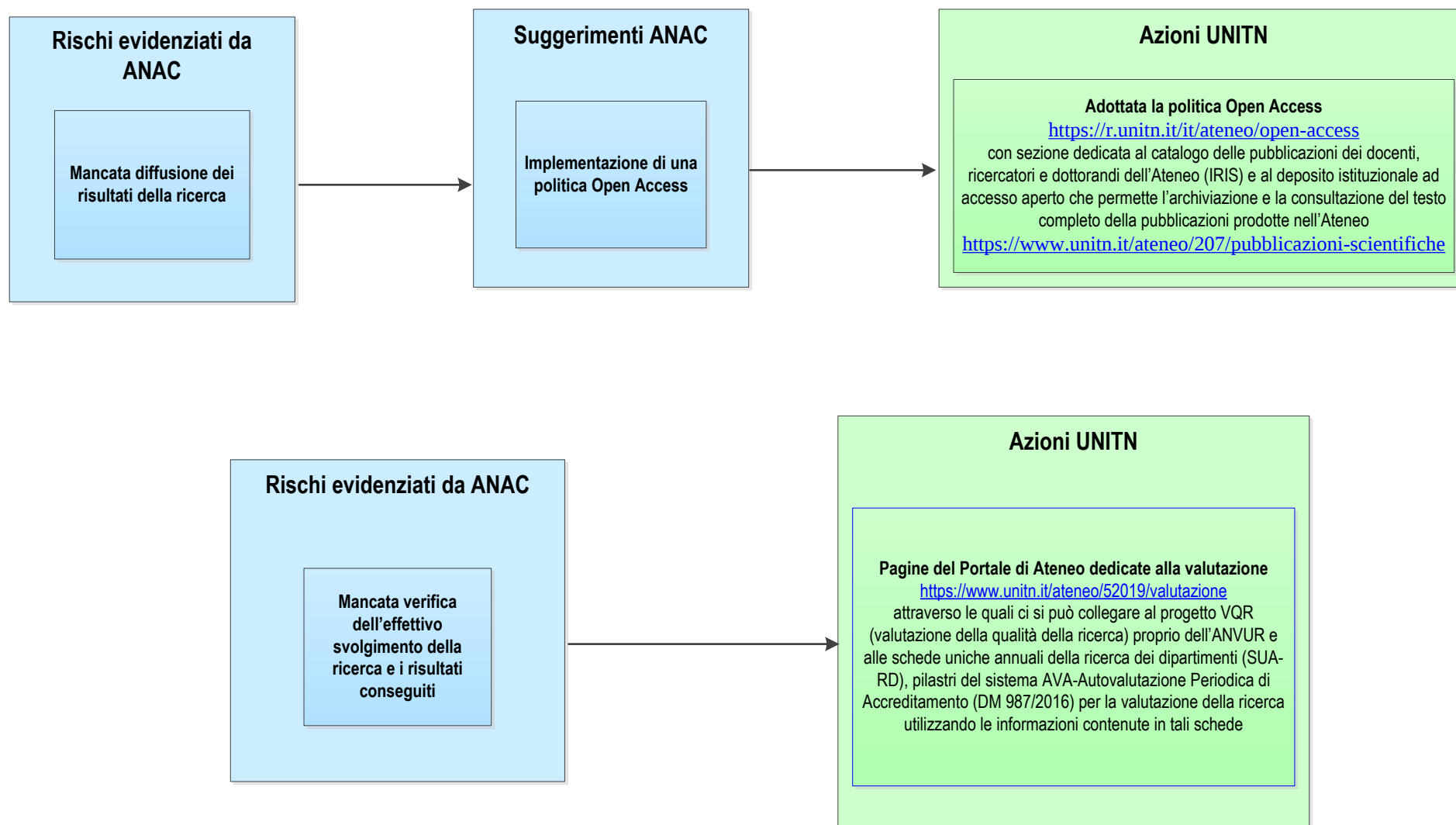
← Schema 2 →



← Schema 2 →



← Schema 2



Schema 3

