



VERBALE N. 6

dell'11 giugno 2026

L'anno duemila ventisei, il giorno 11 del mese di giugno alle ore 9.30, si è riunito, tramite collegamento a distanza, il Nucleo di Valutazione.

Sono presenti¹:

- Prof. Antonio Schizzerotto	Coordinatore	P
- Prof. Antonio Nisio	Componente	P
- Prof. Piero Olivo	Componente	P
- Prof.ssa Adelaide Quaranta	Componente	AG
- Prof.ssa Luisa Saiani	Vice-Coordinatrice	P ²
- Prof. Sandro Stanzani	Componente	P
- Andreina Stratu	Componente	P

Presiede la seduta il Coordinatore, Prof. Antonio Schizzerotto.

Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante la Dott.ssa Laura Mion, responsabile dell'U.O. Valutazione e qualità.

Partecipano, inoltre, alla riunione la Dott.ssa Antonella Arvedi responsabile dell'Area Pianificazione e Controllo Direzionale e la Dott.ssa Angela Mellino dell'U.O. Valutazione e qualità.

Il Coordinatore, accertata la presenza del numero legale dei Componenti, dichiara aperta la seduta e li invita a trattare il seguente:

ordine del giorno

- 1) Comunicazioni del Coordinatore;
- 2) Approvazione verbale del 19 maggio u.s.;
- 3) Parere sull'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Ateneo di Verona;
- 4) Validazione della Relazione sulla Performance 2025;
- 5) Predisposizione dell'Allegato 5 delle Linee Guida 2026 per la Relazione Annuale, da inviare ad ANVUR entro il 30 giugno;
- 6) Verifica della congruità del curriculum scientifico/professionale di titolari di insegnamento a contratto (ex art.23, c. 1, della legge 240/2010);
- 7) Varie ed eventuali.

1) Comunicazioni del Coordinatore

- 1.1. Il Coordinatore comunica che gli OOC del 26 maggio u.s. hanno approvato le linee di indirizzo della Programmazione triennale del fabbisogno di personale docente e ricercatore 2026-2028. Il

¹ P = presente; AG = assente giustificato; A = assente.

² Entra alle ore 10



piano punta a rafforzare didattica, ricerca e valorizzazione delle conoscenze, sostenere il ricambio generazionale e valorizzare il merito. Il piano prevede: i) l'immediata assegnazione di 13 posizioni di ricercatore a tempo determinato in tenure track, una per ciascun Dipartimento, come sostegno di base alle attività didattiche e di ricerca; ii) il Fondo comune per la programmazione, destinato a rafforzare la sostenibilità della didattica e la competitività della ricerca, con 65 ulteriori posizioni RTT nel triennio, risorse per il reclutamento di professori ordinari e associati esterni e chiamate dirette; iii) la valorizzazione di docenti e ricercatori interni in possesso della necessaria maturità scientifica; iv) il reintegro del turnover anticipato, con l'assegnazione di una posizione RTT ai Dipartimenti interessati per ogni cessazione anticipata almeno due anni prima della data di naturale cessazione per anzianità.

1.2. Il Coordinatore segnala che il 3 giugno u.s. ANVUR ha pubblicato i risultati della VQR 2020-2024 per ciascun Ateneo nonché per le 14 Aree di valutazione dei GEV. Sono inoltre stati resi disponibili ai referenti VQR dei singoli Atenei gli esiti delle valutazioni relative ai casi studio di valorizzazione delle conoscenze, ai progetti competitivi internazionali e alle infrastrutture di ricerca.

1.3. Il Coordinatore informa che il 9 giugno u.s. è stata trasmessa una richiesta da parte del NdV alla RPCT dell'Ateneo per ottenere informazioni sullo stato di pubblicazione delle seguenti categorie di atti richieste da ANAC con delibera n. 168 del 15 aprile 2026:

1. Atti generali
2. Organizzazione
3. Consulenti e collaboratori
4. Personale
5. Performance
6. Attività e procedimenti
7. Provvedimenti
8. Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici
9. Bilanci
10. Controlli e rilievi sull'amministrazione
11. Servizi erogati
12. Pagamenti dell'amministrazione
13. Bandi di gara e contratti
14. Pianificazione del territorio (non applicabile all'università)
15. Interventi straordinari e di emergenza

Sul punto il Coordinatore segnala che la delibera di ANAC prevede che quest'anno il NdV verifichi la conformità della modalità di pubblicazione di ciascun obbligo agli standard definiti con delibera 495/2024 successivamente integrati dalla delibera 497/2025. Con queste delibere l'ANAC ha dato impulso a un processo di standardizzazione volto a uniformare le modalità di pubblicazione dei dati, riducendo la discrezionalità dei singoli enti e favorendo la comparazione automatica delle informazioni. In base agli schemi approvati dalle due delibere sopracitate la rilevazione del NdV dovrà riguardare il processo di standardizzazione delle seguenti categorie di atti, che rappresentano un sottoinsieme delle 15 selezionate:

Obbligo	Articolo	Descrizione obbligo	Delibera
Organizzazione	art. 13	Organigramma, uffici, competenze, dirigenti, recapiti.	495/2024
Organizzazione	art. 14	Titolari di incarichi politici / amministrazione-direzione-governo / dirigenti (secondo il regime applicabile) con CV, compensi, incarichi, dati previsti dalla norma	497/2025
Consulenti e collaboratori	art. 15	Dati relativi agli incarichi di collaborazione, consulenza e incarichi professionali conferiti a soggetti esterni	497/2025
Controlli e rilievi sull'amministrazione	art. 31	Atti e documenti OIV, Revisori dei conti, Corte dei conti	495/2024



Obbligo	Articolo	Descrizione obbligo	Delibera
Pagamenti dell'amministrazione	art. 4-bis	Dati sui pagamenti	495/2024
Pagamenti dell'amministrazione	art. 33	Indicatore di tempestività dei pagamenti ³	497/2025

1.4. Il Coordinatore comunica che il 22 giugno p.v. presenterà la Relazione del NdV sul Benessere Organizzativo 2026 nel corso di una presentazione pubblica, organizzata dal CUG, al personale TA dell'Ateneo a cui parteciperanno anche la Rettrice e la Direttrice Generale.

Il NdV prende atto.

2) Approvazione verbale del 19 maggio u.s

Il Coordinatore porta all'attenzione del Nucleo di Valutazione il verbale della seduta del 19 maggio u.s. e lo mette ai voti. Il verbale è approvato all'unanimità dei presenti alla seduta di interesse.

3) Parere sull'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Ateneo di Verona

Il Coordinatore ricorda che il NdV è obbligatoriamente tenuto, nella sua funzione di OIV, a esprimere il proprio parere sull'aggiornamento del Codice di comportamento del personale dell'Università degli Studi di Verona, in attuazione del PIAO 2026-2028.

1. METODOLOGIA DELL'ANALISI

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Verona ha proceduto all'esame istruttorio della proposta di aggiornamento del Codice di comportamento, trasmessa in data 14 maggio 2026 (prot. 2026-UNVRCL-0186860) dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Il presente parere viene reso nell'esercizio della funzione di garanzia e controllo attribuita dall'art. 54, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001. Sotto il profilo metodologico, il Nucleo non si è limitato a un riscontro di legittimità formale (compliance normativa) del documento, ma ha adottato un approccio di analisi integrata, valutando l'efficacia delle disposizioni prodotte quali leve di organizzazione interna e strumenti di mitigazione dei rischi gestionali.

L'architettura del testo è stata vagliata in relazione al quadro delle riforme che hanno ridefinito il perimetro dell'etica pubblica e dei processi di digitalizzazione nelle amministrazioni pubbliche.

2. ANALISI SPECIFICA E STRUTTURATA DELLE RIFORMULAZIONI TESTUALI

L'analisi comparativa tra il testo vigente (emanato con D.R. rep. n. 4703/2021) e quello configurato nella nuova proposta consente di apprezzare un significativo salto qualitativo nella precisione delle fattispecie regolate.

2.1 Estensione del perimetro soggettivo e asimmetrie di tutela (Art. 1)

La revisione dell'Articolo 1 evidenzia un'adeguata consapevolezza della complessità strutturale del sistema universitario. L'esplicito inserimento tra i destinatari dei titolari di assegni e contratti di ricerca

³ La delibera 168/2026 prevede solo i controlli relativi agli articoli 4-bis e 36.



(ex art. 22 L. 240/2010), dei ricercatori post-doc, dei contrattisti di ricerca e dei borsisti colma un potenziale vuoto regolamentare.

In un'organizzazione a forte intensità di conoscenza come l'Ateneo, la coesistenza di diverse tipologie contrattuali espone l'amministrazione a rischi di condotta non uniformi. Estendere l'efficacia vincolante delle norme del Codice anche ai consulenti esterni, agli esperti e al personale delle imprese fornitrici garantisce l'omogeneità dei comportamenti organizzativi e scherma la reputazione dell'Ateneo da condotte confliggenti tenute da soggetti non strutturati.

2.2 La proceduralizzazione del conflitto di interessi e dell'astensione (Artt. 5 e 6)

L'intervento correttivo sugli articoli 5 e 6 è tra i più rilevanti sotto il profilo della tenuta dei processi interni. Il testo proposto supera la generica formulazione del dovere di astensione, introducendo elementi di forte certezza operativa:

- Tracciabilità documentale: L'introduzione di un modulo dedicato per la dichiarazione di astensione e per la correlata decisione del superiore gerarchico trasforma l'obbligo etico in un atto procedimentale verificabile e sottoponibile ad audit.
- Gestione delle situazioni stabili di conflitto: La previsione di una specifica procedura per la gestione del conflitto "generalizzato e permanente" tramite intesa tra la Direzione Risorse Umane e la Direzione Generale definisce una chiara via d'uscita organizzativa, salvaguardando l'imparzialità dell'azione amministrativa e la continuità dell'ufficio.
- Regolamentazione dei vertici: La precisazione delle competenze decisionali nei casi in cui il conflitto coinvolga il Rettore o il Direttore Generale garantisce una corretta separazione delle funzioni, prevenendo paralisi decisionali o alterazioni della terzietà.

2.3 Adeguamento dei sistemi di tutela del segnalante (Art. 7)

La riscrittura della disciplina dello *whistleblowing*, ossia della segnalazione di illeciti amministrativi, risulta pienamente allineata ai parametri fissati dal D.lgs. n. 24/2023. Il nuovo Codice non si limita, infatti, a enunciare il principio di riservatezza, ma declina specifiche misure organizzative. Di assoluto pregio tecnico è l'introduzione dell'obbligo di immediata trasmissione al RPCT, in busta chiusa o tramite canali criptati, della segnalazione che dovesse pervenire a un ufficio incompetente. Tale previsione riduce drasticamente il rischio di violazione accidentale del segreto sull'identità del segnalante, sanzionata rigorosamente dall'ordinamento.

2.4 Introduzione dei presidi anti-*pantouflage* (Nuovo Art. 8)

L'introduzione della clausola di *pantouflage*, quella, cioè, riguardante i possibili conflitti di interesse emergenti da passaggi di funzionari dell'Ateneo a organizzazioni private con le quali hanno intrattenuto rapporti di lavoro, dà corretta esecuzione al Piano Nazionale Anticorruzione e alle indicazioni dell'A-NAC del 2024. Sotto il profilo aziendale, la forza della disposizione risiede nell'aver esteso l'efficacia del divieto triennale non soltanto al soggetto investito del potere di firma dell'atto finale, ma anche a coloro che hanno partecipato attivamente alle fasi istruttorie o alla negoziazione contrattuale. L'utilizzo di dichiarazioni d'impegno collegate alla cessazione del rapporto di lavoro costituisce un valido deterrente contro il rischio di distorsione dell'attività d'ufficio in vista di future utilità professionali private.

2.5 Condotta digitale, social media e identità dell'amministrazione (Nuovo Art. 12)

L'integrazione delle norme sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media dà attuazione alle disposizioni del D.P.R. n. 81/2023. Il testo analizzato opera una corretta distinzione tra la sfera privata del dipendente e l'impatto pubblico delle sue espressioni digitali. Il Nucleo rileva la solidità dei divieti relativi all'utilizzo di account o canali social personali per lo svolgimento di comunicazioni lavorative o per la diffusione di documenti d'ufficio. Risulta parimenti equilibrato il richiamo al dovere di



utilizzare un linguaggio inclusivo, non discriminatorio e rispettoso della dignità delle persone, configurando l'uso della rete non come uno spazio privo di regole, ma come una diretta estensione del comportamento in servizio.

2.6 Sostenibilità e comportamento in servizio (Art. 11)

La declinazione dei doveri di comportamento legati alla transizione ecologica e al risparmio energetico risponde agli indirizzi di Public Value e sostenibilità che gli Atenei sono chiamati a promuovere. L'introduzione di doveri espliciti circa il corretto utilizzo dei beni strumentali e la riduzione dei consumi energetici connette le condotte individuali agli obiettivi strategici di sostenibilità ambientale ed economica fissati nel PIAO.

3. ELEMENTI DI MIGLIORAMENTO E RACCOMANDAZIONI FINALI

Nell'esprimere un giudizio ampiamente favorevole sulla qualità tecnica e sulla completezza dello schema di Codice, il Nucleo di Valutazione richiama l'esistenza di un paio di aspetti che potrebbero perfezionare il testo prima della sua approvazione finale:

1. Maggiore integrazione con la valutazione della performance individuale. Si raccomanda, in particolare, di prevedere in maniera più incisiva e puntuale di quanto il testo corrente non indichi che l'accertamento di violazioni dei doveri di comportamento sia fatta incidere negativamente nella valutazione della performance individuale del dipendente (specificamente nell'area dei comportamenti professionali e organizzativi), determinando effetti diretti e sfavorevoli sulla valorizzazione del merito e sulla correlata attribuzione delle componenti accessorie del trattamento economico, fatte salve le autonome e distinte sanzioni di natura strettamente disciplinare.

2. Attivazione di controlli di secondo livello. Si raccomanda alla Direzione Risorse Umane, in coordinamento con la RPCT, di strutturare linee guida operative per l'esecuzione di verifiche periodiche, anche a campione, sulla veridicità e completezza delle dichiarazioni fornite dal personale in materia di conflitti di interesse, incompatibilità e incarichi extra-istituzionali.

4. CONCLUSIONI E FORMULAZIONE DEL PARERE

Lo schema di aggiornamento del Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Verona si configura come un testo organico, analitico e pienamente rispondente alle dinamiche evolutive del diritto amministrativo e del management pubblico. L'introduzione di procedure chiare per la gestione dei rischi di corruzione e la definizione dei doveri digitali innalzano l'affidabilità istituzionale dell'Ateneo, allineandone le condotte ai migliori standard nazionali.

Tutto ciò premesso e considerato, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Verona, nell'esercizio delle proprie attribuzioni e funzioni di OIV, esprime parere favorevole sullo schema di aggiornamento del Codice di comportamento del personale d'Ateneo, raccomandando il recepimento dei due suggerimenti riportati al punto 3 prima della definitiva sottoposizione del testo al vaglio del Senato Accademico e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il NdV dà mandato all'ufficio VQ di far pervenire immediatamente estratto del verbale contenente la presente deliberazione alla Rettrice, alla Direttrice Generale e alla RPCT affinché provvedano al suo recepimento.

4) Validazione della Relazione sulla Performance 2025

Il Coordinatore ricorda che il Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Verona, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e delle modificazioni e integrazioni ad esso



apportate dal D. Lgs n.74/2017, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), deve validare la Relazione sulla Performance predisposta dall'Amministrazione di detto Ateneo in modo da consentirne, come da norma, la pubblicazione entro il 30 giugno essendo già validata dal NdV. Il Coordinatore procede ad illustrare la Relazione di accompagnamento alla validazione della Relazione sulla Performance 2025 (allegato 1).

Dopo articolata discussione, il testo della suddetta relazione è approvato dal NdV ed è allegato al presente verbale (allegato 1) di cui costituisce parte integrante.

Il NdV, pertanto, procede alla validazione della Relazione sulla Performance 2025 come da Attestazione in allegato (allegato 2).

Il NdV dà mandato all'Ufficio VQ di far immediatamente pervenire il testo della Relazione, della Validazione e del deliberato di cui al presente punto 4) a Rettrice, Direttrice Generale, RPCT per l'assolvimento dei previsti adempimenti di legge.

5) Predisposizione dell'Allegato 5 delle Linee Guida 2026 per la Relazione Annuale, da inviare ad ANVUR entro il 30 giugno

Il Coordinatore segnala che le Linee guida ANVUR per la relazione annuale dei NdV prevedono l'invio entro il 30 giugno di alcune informazioni richieste nell'Allegato 5 delle citate linee guida.

Le informazioni richieste riguardano:

- i. il numero di insegnamenti e corsi di dottorato di ricerca per i quali nell'ultimo triennio (2023, 2024, 2025) è stata effettuata la rilevazione delle opinioni degli studenti;
- ii. la descrizione delle azioni di miglioramento del Sistema di AQ implementate nell'anno 2025 a livello di ateneo, e la valutazione del loro grado di efficacia;
- iii. il numero di audizioni effettuate dal NdV nel 2025.

Relativamente ai punti i) e iii) il NdV si limita a confermare la correttezza delle informazioni di carattere amministrativo registrate dall'UO Valutazione e Qualità.

In merito al punto ii), il NdV ha esaminato le azioni di miglioramento del sistema di AQ che l'Ateneo ha implementato nell'anno 2025, giovandosi in ciò delle informazioni contenute nel "Rapporto di monitoraggio sul funzionamento del sistema di AQ" del PdQ e di quelle presentate dalla Presidente del PdQ nel corso dell'audizione svolta il 19 maggio u.s.

Tenuto conto di quanto appena richiamato, il NdV ritiene che le azioni in parola siano pienamente efficaci.

Il NdV dà quindi mandato all'ufficio VQ di inviare le informazioni e la deliberazione qui sopra richiamate, così come riportate nell'allegato 5 (allegato 3), ad ANVUR entro il termine previsto.

6) Verifica della congruità del curriculum scientifico/professionale di titolari di insegnamento a contratto (ex art.23, c. 1, della legge 240/2010)

Il Coordinatore informa che è pervenuta al NdV una richiesta di verifica della congruità scientifico-professionale di cv di un esperto esterno al quale affidare un contratto di insegnamento per l'a.a. 2025/26 (Allegato 4).

Il NdV procede, quindi, ad esaminare la richiesta in questione, tenendo conto anche dell'istruttoria formale attuata dall'ufficio di supporto.

Al termine dell'esame, il NdV esprime parere favorevole all'assegnazione del contratto in allegato (Allegato 4).



7) Varie ed eventuali

Nessuna varia ed eventuale.

La seduta è tolta alle ore 11.

Il Segretario
F.to Dott.ssa Laura Mion

Il Coordinatore
F.to Prof. Antonio Schizzerotto