

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ATTIVITÀ DI
MONITORAGGIO
SULL'ATTUAZIONE DEI CODICI DI COMPORTAMENTO
(ART. 15 DPR 62/2013)
ANNO 2020**

PREMESSA

La presente relazione è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15 c. 3 D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (*"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*) e dalla normativa di riferimento, in base alla quale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo (d'ora in poi R.P.C.T.) è tenuto a:

- curare la diffusione della conoscenza del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R.62/2013 e del "Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Bari", nell'amministrazione di appartenenza;
- effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione dei Codici;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale;
- comunicare i risultati del monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.).

Il "Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Bari", che integra e specifica il D.P.R. n. 62/2013, al quale rinvia per tutto quanto non espressamente disposto, è stato adottato nell'anno 2014 ed emanato con D.R. n. 2272 del 02.07.2014, in attuazione dell'art. 54, co. 5, del D.lgs. n. 165/2001 anche secondo le linee guida emanate dall'A.N.AC. con propria Delibera n. 75/2013. Il predetto Codice di Comportamento è attualmente in fase di revisione finalizzata all'adeguamento alle indicazioni fornite dall' A.N.AC., con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, recante Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni. L'Università ha, altresì, adottato con D.R. n. 3339 del 15.10.2015 il Codice dei Comportamenti (Codice Etico), ai sensi dell'art. 2 della L. n. 240/2010 e dell'art. 9 del precedente Statuto dell'Università, da ultimo modificato con D.R. n. 423 del 04.02.2019, (rif.art.6), pubblicato nella G.U. n. 46 del 23.02.2019. Nel predetto Codice, riguardante violazioni che non integrino illeciti disciplinari, sono individuati quali valori etici della comunità universitaria: l'eccellenza, l'integrità, la libertà, la responsabilità e la buona fede di tutti i soggetti della Comunità accademica nei confronti della missione dell'Università, la lealtà e la correttezza nei riguardi dell'Istituzione universitaria e, nei rapporti interpersonali, la collaborazione,

l'imparzialità, la trasparenza e la promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione.

Il Codice di Comportamento si applica ai seguenti soggetti: al personale tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, ai tecnologi di cui all'art. 24 bis della L. 240/2010, nonché ai dirigenti dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro. Per il personale docente (professori e ricercatori) in regime di diritto pubblico, di cui all'art. 3, comma 2 del d.lgs. 165/2001, le disposizioni del Codice costituiscono principi generali di comportamento, per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti, analogamente a quanto previsto dal Codice etico di Ateneo ex Lege 240/2010. Le norme contenute nel Codice si applicano, altresì, per quanto compatibili: a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Università e, in particolare, ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ivi inclusi gli incarichi di didattica ai sensi dell'art. 23 della L. 240/2010; ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche; ai collaboratori e ai dipendenti a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'Università; ai titolari di contratti di assegni di ricerca di cui all'art. 22 della L. 240/2010; ai titolari di borse di studio e di ricerca; agli studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale (150 ore) e a ogni altro soggetto a cui la normativa estenda l'applicazione del Codice e delle disposizioni collegate o che intrattenga un rapporto formalizzato con l'Università.

Ogni componente della Comunità accademica è tenuto a conoscere il Codice e a osservare gli standard di condotta in esso richiamati ed emergenti dalle prassi interpretative e attuative, nonché ad adoperarsi affinché i valori da esso espressi divengano patrimonio etico comune dell'Università.

Il Codice di Comportamento e il Codice Etico, unitamente al codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al citato D.P.R. n. 62/2013, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ateneo, conformemente alle disposizioni del D.lgs. n. 33/2013, e sono consultabili accedendo alla Sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali – Atti amministrativi generali" del sito web istituzionale.

L'A.N.AC., con l'Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al P.N.A. (Delibera n.1208/2017) ha ritenuto essenziale e urgente che le Università individuino forme di coordinamento tra codice etico e codice di comportamento, con invito a conformarsi alle linee programmatiche individuate nella medesima delibera.

In coerenza alla predetta indicazione, il MIUR ha emanato l'atto di indirizzo n. 39 del 14.05.2018 avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione - Sezione Università.

L'A.N.AC., nell'aggiornamento 2018 al P.N.A. (Delibera n.1074/2018) ha preannunciato l'emanazione di apposite linee guida, anche per settori o tipologie di amministrazione, finalizzate a fornire istruzioni alle amministrazioni in merito al coordinamento tra codice etico e codice di comportamento, al procedimento per la loro formazione e agli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento, in primo luogo in sede di responsabilità disciplinare. Tale previsione è stata, altresì, ribadita anche nell'ambito delle recenti linee guida n.177/2020 in cui la stessa Autorità si è riservata di adottare, per il settore Università, in considerazione dell'approfondimento ad esse dedicato nel PNA 2017, specifiche linee guida.

Inoltre, si segnala che, al fine di favorire comportamenti corretti e di ridurre l'esposizione al rischio corruttivo connesso al processo di gestione dell'orario di lavoro e data entry, è attiva la piattaforma My Aliseo per le richieste telematiche delle ferie, dei permessi retribuiti, per regolarizzare eventuali omissioni o errori di timbratura. Con tale piattaforma le procedure sono informatizzate per tutte le strutture dell'amministrazione centrale compresi n.19 Dipartimenti ad eccezione per i 4 Dipartimenti di Medicina, in quanto vincolati all'assistenza sanitaria. La responsabilità sull'effettiva presenza sul luogo di lavoro del dipendente durante l'orario di servizio è rimessa in capo al dipendente, ferma restando la vigilanza che incombe sui responsabili di struttura. Inoltre, per favorire un controllo più capillare delle presenze, è stata riconosciuta la responsabilità a cascata della gestione del personale, oltre che ai Dirigenti, coordinatori e capi sezione, anche ai responsabili delle U.O. e sono state emanate specifiche circolari esplicative delle procedure da seguire comuni a tutto il personale. L'Ateneo, altresì, con riferimento agli adempimenti amministrativo-contabili riferiti all'attività libero professionale intra-moenia (A.L.P.I), su richiesta dell'azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico di Bari, ha attivato sui propri terminali di rilevazione presenze uno specifico codice di timbratura che accerta, nel sistema di rilevazione automatizzato delle presenze Aliseo gestito da Uniba, l'orario ALPI svolto dal personale interessato (timbratura in entrata e in uscita), distinto dall'orario di servizio ordinario. Le stesse timbrature codificate sono, peraltro, visualizzabili dall'AOU in tempo reale, ai fini delle verifiche di competenza e della conseguente quantificazione degli emolumenti correlati.

L'Università di Bari, in considerazione dell'attuale emergenza sanitaria e consapevole della necessità di limitare spostamenti e rischio contagio, ha avviato alcune misure di attuazione della normativa (art. 14 della Legge n. 124/2015) che prevede forme innovative di esecuzione della prestazione lavorativa a distanza. Con Decreto Rettorale n. 766 del 09.03.2020 è stato emanato il Regolamento in materia di lavoro agile. È stato anche redatto il Manuale delle Procedure di lavoro (datato 15 maggio 2020). Dal 16.11.2020 sono stati attivati i piani di lavoro agile a cui hanno fatto seguito numerose circolari in materia.

Si evidenzia, altresì, che nel 2018 è stato pubblicato nel sito web istituzionale dell'Ateneo lo stralcio del C.C.N.L. 2016-2018 e del D.lgs. n.165/2001 in materia di responsabilità disciplinare; inoltre è pubblicato il codice disciplinare per il personale dirigenziale.

La presente Relazione, in ossequio alle disposizioni normative, è pubblicata sul sito internet di Ateneo "*Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Dati ulteriori*" ed è contestualmente trasmessa ad A.N.AC.

1.REVISIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO E STATO DELL'ARTE

In attuazione alla sopracitata Delibera A.N.AC. n.177/2020 e in linea con la programmazione delle fasi 1-2-3 previste nel P.T.P.C.T. 2020-2022, l'Università di Bari ha avviato il percorso per la revisione dei Codici dell'Amministrazione (ex art. 4 L.240/2010 ed ex DPR 62/2013) e per la redazione del Codice Unico al fine di recepirne i contenuti, come peraltro suggerito dalla stessa Autorità nel PNA 2019. Il Gruppo di Lavoro all'uopo nominato (DD.RR. n. 1123 del 30.04.2020 e n. 325 del 03.02.2021) - composto dal R.P.C.T. (Coordinatore del citato Gruppo di Lavoro), da un Professore Ordinario di diritto del lavoro del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università, dal Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nonché da altre unità di personale in possesso delle necessarie competenze giuridiche, afferente agli uffici di supporto agli Organi dell'Ateneo - ha inizialmente vagliato la possibilità di procedere all'unificazione del Codice di Comportamento e del Codice Etico, ritenendo di doverla rinviare al momento in cui saranno emanate da A.N.AC. le preannunciate linee guida in materia, tenuto conto della diversa natura giuridica delle fonti, avendo il Codice Etico una dimensione prettamente valoriale, a fronte del Codice di Comportamento, che ha rilevanza giuridica sul piano disciplinare. Si è proceduto, conseguentemente, all'aggiornamento del Codice di Comportamento ed alla ulteriore specificazione degli obblighi di condotta salvaguardando l'impianto complessivo del codice adottato da questa Università nel 2014, riconosciuto quale importante punto di riferimento ed oggetto dell'intervento del CODAU.

Nel rispetto delle indicazioni A.N.AC., la prima fase di formazione della stesura del codice ha visto una prima consultazione, aperta a tutto il personale universitario e al Nucleo di Valutazione, al fine di acquisire eventuali contributi. A tal proposito, si evidenzia che il G. di L. ha recepito l'indicazione pervenuta da tale Organo riguardante gli obblighi di condotta dei lavoratori in regime di lavoro agile (di natura emergenziale). Gli Organi di Governo di questa Università hanno preso atto dello schema di Codice di Comportamento nelle sedute del 22 e 23 dicembre 2020, per una prima disamina.

Nel mese di febbraio 2021 è stata avviata la procedura aperta volta ad acquisire eventuali contributi degli stakeholder sullo schema di proposta mediante apposito avviso pubblicato sulla home page del sito web istituzionale e nella intranet. In esito a tale procedura sono pervenute alcune osservazioni attualmente al vaglio del G.d.L. Successivamente il testo prodotto sarà portato all'attenzione del Nucleo di Valutazione per il prescritto parere obbligatorio ai sensi dell'art.54, c. 5, del D. lgs. n.165/2001. Nel P.T.P.C.T. 2021 -2023 sono state ricalendarizzate le fasi non attuate nell'anno 2020 (dalla n.4 alla n.8) come da programmazione riportata nella apposita misura del predetto Piano a cui si rinvia.

2.MODALITÀ ADOTTATA PER IL MONITORAGGIO

Per rendere più efficiente l'attività di monitoraggio di I livello, di competenza dei Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nell'anno 2020 è stata sviluppata dalla Sezione Data Engineering un'applicazione web, denominata SIMPAT-DE, ed utilizzata per il monitoraggio delle misure anticorruzione attuate nell'anno 2020; tale applicazione, in corso di implementazione con alcuni ampliamenti funzionali, sarà adoperata anche per l'anno corrente.

3.RISULTATI DEL MONITORAGGIO

Il monitoraggio finalizzato ad accertare il rispetto delle norme del Codice di Comportamento e gli adempimenti previsti dalla misura "Codice di comportamento" (dalla fase n.9 alla fase n.12 del PTPCT 2020-2022) è stato avviato dal RPCT, entro le scadenze previste dal Piano, con apposite note trasmesse a tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il monitoraggio non ha evidenziato criticità poiché i riscontri pervenuti hanno confermato il rispetto delle prescrizioni contenute nella misura.

In relazione alla fase 9, i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza hanno attestato:

- di non aver accertato, né ricevuto segnalazione in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti per i dipendenti dal Codice di Comportamento dell'Università
- di aver verificato, all'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico o della nomina o dell'emanazione del bando, che i contratti, gli atti di incarico o nomina e i bandi riguardanti i soggetti di cui all'art. 2, comma 3 del Codice di Comportamento dell'Università (collaboratori esterni a qualsiasi titolo, titolari di organo, collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi o opere a favore dell'amministrazione) contengano apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di

violazione, accertata dall'Autorità disciplinare competente, degli obblighi derivanti dal Codice

- di aver verificato che, in ottemperanza a quanto previsto dal PNA 2019, è stata consegnata copia del codice di Comportamento al personale in comando all'atto della presa di servizio
- di aver verificato che, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 16, comma 5, del Codice di Comportamento dell'Università e dalla Circolare del R.P.C. prot. n. 48721 del 16.07.2013, contestualmente alla sottoscrizione dei contratti di lavoro e all'atto del conferimento di incarico di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, è stata consegnata e fatta sottoscrivere ai soggetti interessati copia del Codice di Comportamento.

Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e a n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture destinatarie hanno fornito riscontro.

Per quanto concerne la fase 10, la U.O Rilevazione e monitoraggio e orario di lavoro ha attestato di aver effettuato le prescritte verifiche sull'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei lavoratori, all'esito dei riscontri sulla presenza di eventuali anomalie, che hanno dato luogo a n. 3 segnalazioni. Le predette hanno avuto ad oggetto la violazione del C.C.N.L. e del d.lgs. 165/2001 e non del codice di comportamento.

In relazione alla fase 11, la U.O. Rapporti servizio sanitario regionale e nazionale ha attestato di aver provveduto alla ricognizione annuale delle opzioni/variazioni del regime di impegno universitario esercitate dal personale docente/ricercatore conferito in convenzione presso la A.O.U., comunicando i dati all'A.O.U.

Con riferimento alla fase 12, risultano pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti, nell'anno 2020, due segnalazioni in ordine a presunte violazioni del Codice Etico aventi ad oggetto comportamenti considerati eticamente non corretti, una delle quali risulta conclusa con l'archiviazione.

In relazione all'attività svolta dall'**Unità Operativa Procedimenti Disciplinari**, nell'anno 2020 sono state formulate:

- n. 1 contestazione di violazione, fra l'altro, degli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento dell'Amministrazione nei confronti di un professore universitario che ha dato luogo al procedimento disciplinare concluso in data 12.02.2021 con la irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dall'ufficio e dallo stipendio per la durata di 1 mese;
- n. 1 contestazione disciplinare avente ad oggetto, fra l'altro, la violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento, nei confronti di professore universitario che in parte è stato sospeso fino al definitivo esito del procedimento penale (provvedimento datato 03.03.2021) e, per altra parte, si è

concluso con la irrogazione della sanzione della sospensione dall'ufficio e dallo stipendio per due mesi (provvedimento datato 15.04.2021)

- n. 1 contestazione disciplinare avente ad oggetto, fra l'altro, la violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento, nei confronti di professore universitario concluso in data 25.3.2021 con la irrogazione della sanzione della censura
- n. 1 avvio di procedimento disciplinare sospeso nel 2019.

Nell'anno 2020 sono state altresì irrogate n. 2 sanzioni di rimprovero scritto all'esito dei rispettivi procedimenti disciplinari avviati nel 2019, aventi ad oggetto anche la violazione del Codice di Comportamento.

Da ultimo, nel corso del 2020 è stato avviato n. 1 procedimento disciplinare per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti di questa Università. Il procedimento disciplinare è stato avviato prima che si avesse notizia del procedimento penale.

La presente Relazione integra e aggiorna le risultanze riportate nella Relazione Annuale del R.P.C.T. relativa all'anno 2020, pubblicata in data 08.01.2021 nel sito web istituzionale di questa Università, nella Sezione "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione".

4. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO

Nell'ambito della misura "*Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici*" nell'anno 2020 sono stati erogati corsi formativi con l'obiettivo di diffondere le tematiche dell'etica e della legalità, quale strumento di prevenzione della corruzione, e favorire lo sviluppo di maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione, unitamente alla formazione specifica in materia di contratti pubblici.

In particolare, sono state realizzate le seguenti iniziative formative:

1. Corso formativo di base "I codici di comportamento – Formazione generale sui temi dell'etica e della legalità" (della durata di 10 ore), con particolare riferimento ai seguenti temi: la nuova determina A.N.AC.; lo stato dei lavori del nuovo codice in UNIBA e nelle diverse Università Italiane; la giurisprudenza di maggiore interesse in materia di procedimenti disciplinari; il collegamento con il codice etico ex lege 240 e con eventuali ulteriori codici di Ateneo.

L'attività formativa, della durata di 10 ore, è stata rivolta al PTA e CEL ed è stata svolta da un docente afferente al Dipartimento di Scienze Politiche dell'Ateneo; hanno partecipato n. 688 unità di personale.

2. Corso di approfondimento "Formazione specifica in materia di contratti pubblici", sulle novità introdotte dal P.N.A. 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", con particolare attenzione ai processi, alle fasi e alle attività collegate

all'area di rischio "Contratti pubblici". L'attività formativa, della durata di 15 ore, è stata rivolta ai Referenti e al personale coinvolto nella istruttoria di atti e provvedimenti relativi alle attività a rischio di corruzione e illegalità individuate dal P.T.P.C.T. ed è stata svolta da un docente di Diritto Amministrativo dell'Università degli Studi di Catania; hanno partecipato n. 159 unità di personale.

In entrambi i casi è stata effettuata la valutazione dell'apprendimento mediante un test finale; è stato rilasciato attestato di partecipazione; il materiale didattico è stato pubblicato sulla piattaforma FAD dedicata; è stato rilevato il gradimento dei partecipanti mediante la somministrazione di apposito questionario, che si è attestato su punteggi compresi tra 7,9 e 8,4, quali punteggi medi espressi dai partecipanti, rispetto ad una scala graduata da 1 a 10 (ad 1 corrisponde il valore più basso del livello di soddisfazione e a 10 quello di massima soddisfazione), per ciascuna dimensione valutata (Organizzazione del corso - Contenuti del corso – Didattica – Valutazione).

Ulteriore iniziativa formativa è stata rivolta al personale della U.O. di supporto al R.P.C.T. con riferimento alla misura "Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)", erogata in presenza in data 09.06.2020 con specifico riferimento alla "Formazione per la protocollazione dedicata per la ricezione delle segnalazioni ricevute in modalità cartacea o PEC".

Per completezza di informazione, si segnala che nell'anno 2020 è stata completata la formazione programmata ed avviata nel 2019 dal titolo: "Formazione sul Sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti per affrontare il tema della corruzione nella P. A. - livello avanzato". In relazione ad essa, l'Ateneo ha erogato, nel periodo compreso tra dicembre 2019 e maggio 2020, in presenza ed in modalità e-learning attraverso la piattaforma FAD UniBA, la formazione avente ad oggetto il "Sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti per affrontare il tema della corruzione nella P. A."

In ragione della natura obbligatoria e al fine di raggiungere la totalità dei destinatari (Direttori di Dipartimento, Presidenti delle Scuole, Direttori delle Direzioni, Coordinatore dell'Avvocatura, Coordinatori di Dipartimento, Referenti TAC dell'Amministrazione Centrale, Responsabili di supporto alle Scuole, Unità di supporto al RPCT, personale coinvolto nella istruttoria di atti e provvedimenti relativi alle attività a rischio di corruzione e di illegalità), è stata disposta una seconda edizione del corso.

Ulteriori iniziative formative sono state rivolte al personale della U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione che ha frequentato un corso di I livello nell'ambito del progetto INPS - VALORE PA dal titolo "Prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione".

5. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Con riferimento alla tutela del dipendente che segnala illeciti, l'Università di Bari, già nel 2015, a seguito della determinazione A.N.AC. n. 6 del 28.04.2015, ha predisposto un form online per l'inserimento delle segnalazioni, alle quali è possibile allegare documenti a sostegno della segnalazione medesima. Il predetto form online è stato aggiornato nel corso dell'anno 2018, contestualmente all'emanazione della Circolare informativa predisposta dal R.P.C.T. recante "Disposizioni attuative per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Sin dal 2019 l'Università di Bari ha formulato uno schema del "Regolamento per la 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 n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)" in linea con lo schema di linee guida all'uopo predisposte dall'Autorità. Contestualmente è stato realizzato in house dal Centro Servizi Informatici un software per la gestione delle segnalazioni. Entrambe le iniziative sono, tuttora, sospese nelle more che l'A.N.AC. predisponga nuove e definitive linee guida conformi alla normativa europea. Conseguentemente, non è stato possibile, per fatto indipendente dalla volontà dell'amministrazione, realizzare le attività programmate nella specifica misura nell'anno 2020 (fasi 1-2-3-5 P.T.P.C.T. 2020-2022). Di tanto il R.P.C.T. ha informato il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29.10.2020. Diversamente, nell'anno 2020 è stata attuata la fase 4 "Formazione per la protocollazione dedicata per la ricezione delle segnalazioni ricevute in modalità cartacea o PEC", come precedentemente precisato.

Nell'anno 2020 non sono pervenute segnalazioni di whistleblower al R.P.C.T.

Bari, 03.05.2021

Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione della Trasparenza
F.to Avv. Paolo Squeo