

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**dell'attività di monitoraggio sull'attuazione dei Codici di Comportamento
(ex art. 15 comma 3 del D.P.R. n. 62/2013 e art. 15 comma 4 del Codice di
Comportamento dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro)**

Anno 2025

La presente relazione è stata redatta in attuazione dell'art. 15 comma 3 del D.P.R. n. 62/2013 (*“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*), il quale prevede che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) *“cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione [...] la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione [...] dei risultati del monitoraggio”*.

In ossequio alle vigenti disposizioni normative, la predetta relazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'Università di Bari (in seguito, per brevità, soltanto *“Università”*), in *“Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Monitoraggio dell'attuazione dei Codici di comportamento”*, e, contestualmente, viene trasmessa all'ANAC.

Premessa

L'Università, con D.R. n. 2908 del 09.09.2021, ha aggiornato il proprio Codice di comportamento per conformarlo alle *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”* emanate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19.02.2020.

Il predetto Codice si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, compresi i collaboratori e gli esperti linguistici; ai tecnologi nonché ai dirigenti dell'Università.

Per quanto concerne il personale docente in regime di diritto pubblico (professori e ricercatori), le disposizioni contenute nel Codice costituiscono principi generali di comportamento per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti, fermo restando quanto previsto dal Codice etico di Ateneo.

Le disposizioni del Codice si applicano, altresì, per quanto compatibili: a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Università (collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di

contratto o di incarico; titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche; collaboratori e dipendenti, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Università; titolari di contratti di assegni di ricerca; titolari di borse di studio e di ricerca; studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale - 150 ore; cultori della materia; ogni altro soggetto a cui la normativa estenda l'applicazione del predetto Codice o che intrattenga un rapporto formalizzato con l'Università).

Ogni componente della comunità accademica è tenuto a conoscere il Codice e ad osservare gli *standard* di condotta da esso richiamati nonché ad adoperarsi affinché i valori in esso espressi divengano patrimonio etico comune dell'Università.

Il Codice di comportamento dell'Università ed il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici trovano diffusione sul sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" seguendo il percorso "*Disposizioni generali – Atti generali – Atti amministrativi generali*".

1. Aggiornamento del Codice di comportamento

Il D.P.R. n. 81/2023 (intitolato "*Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»*") ha modificato il D.P.R. n. 62/2013 introducendo diverse novità in materia di : 1) impiego delle tecnologie informatiche; 2) utilizzo degli strumenti informatici per la comunicazione da parte dei dipendenti pubblici; 3) responsabilità dei Dirigenti; 4) obbligo di formazione.

Negli ultimi anni, inoltre, l'entrata in vigore di alcune riforme normative di particolare rilievo ha reso necessario il riallineamento dei doveri di comportamento dei dipendenti pubblici alle nuove discipline in esse, rispettivamente, contenute.

Specificatamente, si fa riferimento: a) alla legge n. 81/2017, modificata dall'Allegato 1 della legge n. 122/2022 (che ha convertito il D.L. n. 73/2022), la quale ha introdotto e disciplinato il c.d. lavoro agile; b) al D.lgs. n. 24/2023, che ha recepito la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23.10.2019, regolamentando in modo organico l'istituto del *whistleblowing*; c) al D.lgs. n. 36/2023, modificato dal D.lgs. n. 209/2024, il quale ha apportato modifiche sostanziali al Codice dei contratti pubblici.

Alla luce di quanto sopra, nel 2024, l'Università ha dato avvio all'aggiornamento del proprio Codice di comportamento, come previsto dalla Fase 5 della misura generale anticorruzione n. 1 "*Codici di comportamento*" programmata nella sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2024-2026. L'attività ha visto coinvolti, in una prima fase, la RPCT, a cui è attribuita una

funzione di impulso e di coordinamento degli altri soggetti coinvolti, unitamente all'Unità Operativa di supporto, e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, che ha collaborato nella definizione dei doveri enunciati dal codice assicurando la corrispondenza tra le possibili infrazioni delle norme in esso contenute e le conseguenti sanzioni disciplinari. È stato predisposto uno schema di Codice di comportamento che riporta a fronte del testo normativo vigente le proposte di modifica e/o di integrazione ritenute necessarie.

Nel corso del 2025 il predetto schema è stato condiviso con il Nucleo di Valutazione, il Rettore, il Direttore Generale, i Dirigenti delle Direzioni Amministrative ed il personale alle stesse afferenti, allo scopo di acquisirne i possibili contributi integrativi/migliorativi;

In seguito, lo schema di Codice di comportamento è stato sottoposto all'attenzione degli Organi di indirizzo politico, i quali, nelle sedute del 15 e 16.12.2025, ne hanno preso atto deliberando di avviare la procedura aperta alla partecipazione degli *stakeholder* interni ed esterni. L'avviso pubblico relativo alla predetta procedura è stato pubblicato sul sito istituzionale nel mese di febbraio del 2026 e ne è stata data diffusione al personale interno a mezzo e-mail.

La procedura di aggiornamento del codice di comportamento dell'Università, come programmato nella Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2026-2028, troverà compimento entro il 31.12.2026.

2. Risultati del monitoraggio sulla misura

Per monitorare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, l'Università adopera un applicativo informatico denominato Simpat-De (Sistema Informativo per il Monitoraggio del Piano Anticorruzione e Trasparenza), che consente ai Referenti di tracciare le attività di controllo effettuate nell'ambito delle relative Strutture organizzative nonché di esplicitare i motivi dell'eventuale mancata o parziale attuazione delle misure stesse. L'accesso all'applicativo è consentito unicamente alla RPCT ed ai Referenti per l'anticorruzione e la trasparenza, mediante l'utilizzo delle rispettive credenziali istituzionali.

L'attività di monitoraggio sulle misure anticorruzione viene effettuata annualmente, con periodicità semestrale, relativamente ai seguenti periodi: dal 01.11 al 30.04 (primo periodo di monitoraggio); dal 01.05 al 31.10 (secondo periodo di monitoraggio).

Ad ogni modo, i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono tenuti al rispetto del generale obbligo di segnalazione "*ad evento*" delle possibili irregolarità che dovessero accertare. Tanto per consentire alla RPCT di valutare l'efficace attuazione del Piano e di predisporre, ove necessario, le adeguate misure correttive.

L'Università, con D.R. n. 357 del 31.01.2025, ha adottato il PIAO 2025-2026 confermando tra le misure anticorruzione in esso previste quella denominata “*Codici di comportamento*”, articolata in cinque Fasi.

In relazione alla Fase 1, i Referenti, per l'intero periodo monitorato (dal 01.11.2024 al 31.10.2025), hanno attestato quanto segue: 1) con riferimento alla prima sottofase, due Referenti hanno riportato di aver accertato/ricevuto delle “*segnalazioni in ordine alle violazioni degli obblighi di condotta previsti per i dipendenti dal Codice di Comportamento dell'Università e conseguentemente di averne dato segnalazione all'autorità disciplinare*”. Tali segnalazioni sono state gestite dall'U.O. Procedimenti Disciplinari; 2) con riferimento alle restanti sei sottofasi, che dalle verifiche effettuate non sono emerse criticità.

Per quanto concerne la Fase 2, il Referente della Direzione Risorse Umane ha riportato che: 1) nel primo periodo di monitoraggio le verifiche sul rispetto degli obblighi di condotta relativi all'osservanza degli orari di lavoro sono state effettuate e che, all'esito, è stato incardinato (e concluso) un procedimento disciplinare; 2) nel secondo periodo di monitoraggio, sono state gestite due segnalazioni.

Con riferimento alla Fase 3, il Referente della Direzione Risorse Umane, per l'intero periodo monitorato, ha confermato l'assolvimento della programmata attività di ricognizione semestrale.

In ordine alla Fase 4, il Responsabile della Direzione Affari Istituzionali ha dichiarato: 1) relativamente al primo periodo di monitoraggio, “*di non aver svolto le attività previste dalla fase*” in quanto “*il Collegio dei Garanti dei Comportamenti non ha avviato alcun procedimento*”; 2) quanto al secondo periodo di monitoraggio, “*di aver predisposto il report semestrale relativo alle segnalazioni pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti, indicando altresì il numero di procedimenti conclusi e il relativo esito*”. In particolare, come riportato nella relazione allegata alla dichiarazione in questione, estesa dalla Responsabile della U.O. Supporto agli Organi di Garanzia, “*nel periodo in oggetto, risultano pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti n. 3 segnalazioni in ordine a presunte violazioni del Codice Etico. Le risultanze sono state trasmesse al Magnifico Rettore per gli adempimenti*” conseguenti.

Circa la Fase 5, valga quanto già riportato nel precedente paragrafo 1 con la precisazione che l'attività finora svolta dai soggetti coinvolti nel processo di aggiornamento del Codice di comportamento si è conformata agli orientamenti in materia espressi dall'ANAC (nel PNA approvato con delibera n. 7 del 17.01.2023, aggiornato con delibera n. 605 del 19.12.2023; nelle delibere nn. 75/2013 e 177/2020; nelle FAQ del 07.02.2024).

3. Attività di formazione sui contenuti dei codici di comportamento

In data 23.01.2025, la RPCT, in ossequio al disposto normativo di cui all'art. 1 commi 8, 10 e 11 della legge n. 190/2012, ha rappresentato alla U.O. Formazione la necessità di programmare ed erogare, entro la fine del medesimo anno, dei corsi di formazione trasversali rispetto a specifiche aree di rischio, da destinarsi a tutti i dipendenti. Il codice di comportamento è stato ricompreso tra gli argomenti da trattare, con specifico riferimento all'utilizzo dei *social network*, dei *media* e degli strumenti informatici.

Nel corso del 2025 sono state erogate attività formative in materia di: 1) etica, codice di comportamento e conflitto di interessi (in particolare, un corso di formazione della durata di 4 ore, svolto in modalità asincrona, rivolto a tutto il personale neo-assunto); 2) “*Discriminazioni sul luogo di lavoro, molestie sessuali e mobbing*” (essendosi tenuto, il 16.10.2025, un corso di formazione rivolto al personale tecnico amministrativo e bibliotecario, ai collaboratori ed esperti linguistici ed al personale docente, finalizzato alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità quale strumento di prevenzione della corruzione).

Bari, 10.02.2026

La Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
Dott.ssa Chiara Deninno