

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ATTIVITÀ DI
MONITORAGGIO
SULL'ATTUAZIONE DEI CODICI DI COMPORTAMENTO
(ART. 15 COMMA 3 D.P.R. n. 62/2013; art. 15 COMMA 4 CODICE
DI COMPORTAMENTO DELL'UNIVERSITÀ' DEGLI STUDI DI
BARI)
ANNO 2021**

PREMESSA

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”*) e della normativa di riferimento che pone a carico del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo (d'ora in poi RPCT) l'onere di:

- curare la diffusione della conoscenza del codice di comportamento presso i dipendenti dell'Università;
- effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione della normativa contenuta nei codici di comportamento;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale;
- comunicare i risultati del monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il *“Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Bari”* è stato adottato in ottemperanza dell'art. 54 comma 5 del D.lgs. n. 165/2001; è stato aggiornato nel corso del 2021, alla luce delle *“Linee Guida in materia di Codice di Comportamento delle amministrazioni pubbliche”* diramate dall'ANAC con la delibera n. 177 del 19.02.2020, ed è stato emanato con D.R. n. 2908 del 09.09.2021.

L'Università, altresì, con D.R. n. 3339 del 15.10.2015, ha adottato il proprio Codice Etico, ai sensi dell'art. 2 comma 4 della legge n. 240/2010 e dell'art. 6 dello Statuto vigente, per definire le regole di condotta interna, per disciplinare le violazioni che non integrino illecito disciplinare nonché per individuare i valori etici ai quali l'intera comunità universitaria deve conformarsi: eccellenza, integrità, libertà, responsabilità, buona fede nei confronti della missione dell'Università, lealtà, correttezza, collaborazione, imparzialità, trasparenza, promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione.

Il Codice di Comportamento si applica ai seguenti soggetti: a tutto il 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. 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* n. 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 o 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); ai cultori della materia e a ogni altro soggetto a cui la normativa estenda l'applicazione del presente 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.62/2013, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ateneo, conformemente alle disposizioni del D.Lgs. 33/2013, e sono consultabili accedendo alla Sezione "*Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali – Atti amministrativi generali*" del sito *web* istituzionale.

L'ANAC, con l'Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al PNA (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'ANAC, nell'aggiornamento 2018 al PNA (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 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.

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 ANAC.

1. AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di Comportamento dell'Università di Bari, che integra e specifica il Codice di comportamento nazionale di cui al D.P.R. n. 62/2013, definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i lavoratori dell'Università di Bari sono tenuti ad osservare.

Già nel 2014, l'Università di Bari, con D.R. n. 2272 del 02.07.2014, si era dotata di un Codice di comportamento, nel rispetto delle linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 75/2013. Nel corso del 2021 l'Ufficio di supporto al RPCT ha avviato la seconda fase del procedimento di modifica del Codice al fine di garantire il massimo coinvolgimento possibile degli *stakeholder* (componenti degli organi di Ateneo; OO.SS.; RSU; comunità universitaria, ecc.) e di acquisire dagli stessi eventuali contributi migliorativi del documento. Essendo pervenute cinque distinte proposte di revisione (rispettivamente, dal Segretario della O.S. FLC CGIL; da un dipendente di UniBa, da uno studente di Medicina, dal Responsabile Sindacale USB PI e dal coordinatore della O.S. FGU Gilda), il Gruppo di Lavoro ha provveduto alla loro valutazione nelle riunioni svoltesi nel mese di marzo 2021. Il testo finale del Codice di comportamento, composto da 17 articoli opportunamente rettificati ed integrati, è stato trasmesso dal Gruppo di Lavoro al Nucleo di Valutazione affinché esprimesse il prescritto parere obbligatorio, emesso in senso favorevole nella riunione del giorno 18.06.2021. Il Gruppo di Lavoro ha elaborato una relazione di accompagnamento sul processo di revisione del Codice di Comportamento, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ateneo nella sezione "*Amministrazione trasparente*". Nel mese di luglio 2021, gli organi di governo dell'Ateneo hanno approvato le modifiche apportate al Codice di Comportamento, successivamente emanato con D.R. n. 2908/2021.

Si segnala, altresì, 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. 18 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 intramoenia (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.

1.1 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. 6 a quella n. 10 del PTPCT 2021-2023) 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.

In relazione alla fase 6 del PTPCT 2021-2023, rivolta a tutte le Strutture dell'Ateneo, i Referenti hanno attestato: 1) di non aver accertato, né ricevuto segnalazione in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento ad eccezione di un unico Referente; 2) di aver verificato che i contratti e gli atti di incarico o nomina riguardanti i soggetti di cui all'art. 2 comma 3 del Codice di comportamento dell'Università contengono apposita clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione, accertata dall'Autorità disciplinare competente, degli obblighi derivanti dal Codice. La suddetta verifica ha avuto ad oggetto le tipologie di atti di competenza delle Strutture, tra quelli indicati dall'art. 2 comma 3 del Codice; 3) di aver verificato che, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 16 comma 5 del Codice, 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.

Per quanto concerne la fase 7 del PTPCT 2021-2023, 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. 5 segnalazioni.

In relazione alle fasi 8 e 9, 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., mentre per quanto concerne le segnalazioni effettuate al Collegio dei Garanti dei Comportamenti, risultano pervenute al 31.10.2021 quattro segnalazioni due delle quali si sono concluse con l'archiviazione.

Per quanto riguarda la fase 10, sono state emanate le linee guida per l'integrità e l'etica della ricerca con D.R. n. 4274 del 30.11.2021. La valutazione dell'eventuale esistenza di condotte lesive compete al Collegio dei Garanti, previsto dall'art. 12 del Codice etico di Ateneo.

A riguardo dell'attività di divulgazione dei contenuti del nuovo Codice di comportamento, sono state realizzate le seguenti iniziative:

- è stata emanata la Circolare informativa prot.106762 del 22.09.2021;
- è stata pubblicata sul sito *web* dell'Università la relazione di accompagnamento al Codice, redatta dal Gruppo di Lavoro incaricato di elaborare la proposta di modifica del Codice, al fine di rendere evidenti le motivazioni della proposta stessa, nonché il percorso metodologico e procedimentale seguito;
- è stato realizzato il Corso di formazione obbligatoria su "*Il Codice di comportamento*", della durata di 3 ore, rivolto a tutto il personale dirigente, tecnico amministrativo e c.e.l. dell'Università.

In relazione all'attività svolta dall'Unità Operativa Procedimenti Disciplinari, nel corso dell'anno 2021 sono state formulate:

- n. 3 contestazioni di violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento, che hanno dato luogo all'irrogazione di altrettante sanzioni;
- n. 3 contestazioni disciplinari, implicanti la contestuale violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento, cui sono conseguite altrettante sanzioni.

1.2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO

Nel corso dell'anno 2021 è stata espletata un'apposita attività formativa, della durata di 3,45 ore, rivolta al PTA e CEL, svolta dal RPCT Avv. Paolo Squeo, dal Prof. Vito Leccese – Professore Ordinario del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari – e dall'Avv. Monica Micaela Marangelli – Responsabile della U.O. Procedimenti disciplinari.

Il corso di formazione in questione, in particolare, si è soffermato sull'importanza del “*Codice di Comportamento*” quale misura preventiva e di contrasto ai fenomeni di corruzione; sul percorso metodologico adottato dal Gruppo di lavoro costituito dall'Università per la revisione del Codice, sulle linee guida emanate dall'ANAC con la delibera n. 177/2020; sui casi concreti di condotta non conformi al Codice, sul procedimento di accertamento e sulle eventuali sanzioni disciplinari.

Al corso hanno partecipato 973 unità di personale che hanno, poi, svolto un *test* di autovalutazione finale.

2. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Con riferimento alla tutela del dipendente che segnala illeciti, l'Università di Bari, già nel 2015, a seguito della determinazione ANAC 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 RPCT 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 predisposto 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 165/2001 (c.d. whistleblowing)*” in linea con lo schema di linee guida all'uopo predisposte dall'Autorità. Contestualmente era stato predisposto un *software* per la gestione delle segnalazioni, realizzato *in house* dal Centro Servizi Informatici. Entrambe le iniziative sono state sospese in attesa che l'ANAC predisponga delle nuove e definitive linee guida, conformi alla normativa europea.

Nel corso del 2021, il RPCT ha reso un'apposita informativa agli Organi di Governo dell'Università in merito al nuovo schema di “*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*”, emanate dall'ANAC con delibera n. 469 del

09.06.2021. Nel PIAO 2022-2024 è stata programmata la predisposizione di linee guida interne in materia di *whistleblowing* quale obiettivo di *performance* assegnato al RPCT e da realizzarsi entro il 31.12.2022.

Nell'anno 2021 non sono pervenute al RPCT segnalazioni di comportamenti illeciti.

Bari, 02.05.2022.

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