

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)

Anno 2023

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”*, ed in ossequio alle vigenti disposizioni normative viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Università, in *“Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Monitoraggio dell'attuazione dei Codici di comportamento”* nonché, contestualmente, trasmessa all'ANAC.

Premessa

L'Università di Bari, 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 ed 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 in esso richiamati nonché ad adoperarsi affinché i valori da esso espressi divengano patrimonio etico comune dell'Università.

Il Codice di comportamento dell'Università di Bari ed il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici hanno trovato 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, entrato in vigore il 14.07.2023, ha modificato il D.P.R. n. 62/2013 introducendo diverse novità in materia di utilizzo degli strumenti informatici per la comunicazione da parte dei dipendenti pubblici, di responsabilità dei Dirigenti e di obbligo di formazione.

Di tali novità la RPCT ed il Direttore Generale hanno dato informativa a tutti i dipendenti dell'Università, con *e-mail* datata 12.09.2023, in attesa che l'Amministrazione aggiorni il proprio Codice di comportamento (anche alla luce delle novità introdotte dal D.lgs. n. 24/2023 in materia di *whistleblowing*).

Sul D.P.R. n. 81/2023 si è pronunciato il Consiglio di Stato (Sezione consultiva per gli atti normativi) il quale, con parere n. 93/2023, ha rilevato come "*l'insieme delle nuove regole di condotta che il decreto in esame si propone di introdurre, per la loro capacità di incidere come fonti di nuove responsabilità disciplinari e anche, a determinati effetti, penali, civili, amministrative e contabili sulla sfera dei diritti e delle libertà dei singoli, meritano di essere valutate, e attentamente ponderate*", in particolare "*quelle riferibili all'area dei doveri concernenti la tutela dell'immagine della pubblica amministrazione, sottesa all'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media*" che si caratterizzano per una "*indeterminatezza delle condotte sanzionabili*".

Attesa la necessità di contemperare il dettato normativo del D.P.R. n. 81/2023 con il diritto di libertà di espressione e di critica sancito dall'art. 21 della Costituzione, l'Amministrazione valuterà come regolamentare le modalità di utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media da parte dei dipendenti, evidenziando le condotte rilevanti sotto il profilo disciplinare.

2. Risultati del monitoraggio sulla misura

Per monitorare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, l'Università di Bari 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 al 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) e 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 riscontrare nel corso dell'anno. Tanto per consentire alla RPCT di valutare l'efficace attuazione del Piano e di predisporre, ove necessario, le adeguate misure correttive.

L'Università di Bari, con D.R. n. 443 del 01.02.2023, ha adottato il PIAO 2023-2025 confermando tra le misure anticorruzione in esso previste quella denominata "*codici di comportamento*", articolata in cinque Fasi. La Fase 1, inizialmente suddivisa, a sua volta, in quattro sottofasi, è stata integrata dalla RPCT, nel corso della sua attuazione, con le seguenti ulteriori tre sottofasi implicanti attività di verifica inerenti il rispetto degli obblighi di condotta rispettivamente previsti dal Codice di comportamento in materia di: regali, compensi e altre utilità elargite ai lavoratori afferenti alle Strutture; regali compensi ed altre utilità elargite ai Dirigenti; partecipazione del lavoratore ad associazioni e organizzazioni.

In relazione alla Fase 1 della misura, i Referenti hanno attestato, per l'intero periodo monitorato: 1) con riferimento alla prima sottofase, di non aver accertato né ricevuto segnalazioni circa la violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento (salvo quanto si specificherà tra breve avendo riguardo dell'attività di monitoraggio effettuata sulla Fase 2); 2) con riferimento alle restanti sottofasi, che dalle verifiche eseguite non sono emerse infrazioni.

Per quanto concerne la Fase 2 della misura, il Referente della Direzione Risorse Umane ha riportato che: 1) nel primo periodo oggetto di monitoraggio "*le verifiche sul rispetto degli obblighi di condotta relativi all'osservanza degli orari di lavoro sono state effettuate, ma non è stato possibile dar corso ad alcuna segnalazione all'UPD e al RPCT a causa delle anomalie presenti nei cartellini mensili derivanti dalla non corretta configurazione degli orari nel nuovo software delle presenze*"; 2) nel corso del secondo periodo di monitoraggio le verifiche effettuate hanno dato origine all'instaurazione di quattro procedimenti disciplinari di cui, alla data del 31.10.2023, uno già concluso e tre ancora in fase di svolgimento.

Con riferimento alla Fase 3 della misura, il Referente della Direzione Risorse Umane, per l'intero periodo monitorato, ha confermato l'assolvimento della programmata attività di ricognizione semestrale con riferimento alle opzioni/variazioni del regime di impegno universitario esercitate dal personale docente/ricercatore conferito in convenzione presso la A.O.U.

In ordine alla Fase 4, la Responsabile della U.O. Supporto Organi di Garanzia ha attestato che nel primo periodo oggetto di monitoraggio *“è pervenuta al Collegio dei Garanti dei Comportamenti n. 1 segnalazione di presunta violazione del Codice Etico”* conclusasi con l'archiviazione, non sussistendo elementi per dar luogo a procedere. Con riferimento al secondo periodo oggetto di monitoraggio, il Referente della Direzione Affari Istituzionali ha dichiarato che il Collegio dei Garanti non ha gestito alcun procedimento.

In relazione alla Fase 5, la Responsabile della U.O. Supporto Organi di Garanzia ha esteso una relazione nella quale sono state riportate le attività svolte a supporto della futura predisposizione del Codice contro le molestie sessuali da parte del CUG, in linea con il Gender Equality Plan (GEP) 2023-2025, che ha previsto, tra l'altro, l'adozione di misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali, nonché di implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere.

2. Attività di formazione sui contenuti dei codici di comportamento

Sul piano formativo, nel corso del 2023 l'Università di Bari ha assicurato la seguente formazione in tema di codice di comportamento:

- *“L'utilizzo dei social media e le altre novità apportate dal Codice di Comportamento”*, attesa la rilevanza delle modifiche apportate dal D.lgs. n. 81/2023 al D.P.R. n. 62/2013. Il Convegno, svoltosi in modalità telematica, è stato seguito da 208 unità di personale;
- *“La Prevenzione della corruzione nei comportamenti dei dipendenti della Pubblica Amministrazione”*. Al corso di formazione hanno partecipato da remoto sei unità di personale dell'Università, per un totale di 60 ore.

Il personale neoassunto ha ricevuto, altresì, la necessaria formazione in materia di obblighi di condotta dei dipendenti pubblici e di Codice di comportamento.

3. Segnalazioni di *whistleblowing*

Il D.lgs. n. 24/2023 (c.d. *“decreto whistleblowing”*), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15.03.2023 e produttivo di effetti dal 15.07.2023, ha recepito la direttiva UE 2019/2023 del Parlamento europeo e del Consiglio inerente *“la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea”* ed ha profondamente modificato la fattispecie del *whistleblowing*, costituendo un Testo Unico dalla cui data di entrata in vigore hanno cessato di

avere efficacia le previgenti disposizioni normative di cui all'articolo 54 *bis* del D.lgs. n. 165/2001; all'articolo 6, commi 2 *ter* e 2 *quater*, del D.lgs. n. 231/2001 ed all'articolo 3 della legge n. 179/2017.

L'Università di Bari si è dotata dell'applicativo informatico GlobalLeaks quale strumento prioritario per la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing*, un *software* libero ed *open source* impiegato anche dall'ANAC, conforme allo standard ISO 37002, alla Direttiva UE 2019/1937 ed al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 679/2016), in grado di proteggere la *privacy* dei segnalanti, delle loro segnalazioni e dei soggetti per qualunque titolo coinvolti nella segnalazione.

Nell'anno 2023 è pervenuta al RPCT, tramite l'applicativo informatico, un'unica segnalazione di *whistleblowing* conclusasi con l'archiviazione, essendo stata valutata inammissibile.

Con D.R. n. 541 del 14.02.2024 l'Università ha adottato il "Regolamento per la gestione delle segnalazioni interne di *whistleblowing*", pubblicato sul sito istituzionale.

Bari, 27.02.2024

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