

**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'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI
BARI)
ANNO 2022**

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 dei codici di comportamento;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale;
- comunicare i risultati del monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Nel 2014, l'Università di Bari, con D.R. n. 2272 del 02.07.2014, si è dotata di un Codice di comportamento nel rispetto delle linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 75/2013. Detto Codice è stato aggiornato nel corso del 2021 alla luce delle *“Linee Guida in materia di Codice di Comportamento delle amministrazioni pubbliche”* emanate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19.02.2020 ed è stato adottato con D.R. n. 2908 del 09.09.2021.

Il Codice di Comportamento si applica 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. n. 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. n. 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 predetto 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 di questa Università ed il 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*".

La presente Relazione, in ossequio alle disposizioni normative, viene pubblicata sul sito *internet* di Ateneo "*Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Dati ulteriori*" e, contestualmente, trasmessa all'ANAC.

1. AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

L'art. 4 comma 1 lett. a) del D.L. n. 36/2022 ha statuito che "*all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: a) dopo il comma 1 è inserito, il seguente: 1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione*".

Tra le novità di maggior rilievo che saranno apportate al Codice vi sono il divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali, i criteri di misurazione della *performance* e la responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori nonché l'adozione di comportamenti *green* rispettosi dell'ambiente e norme più severe sull'utilizzo dei *social media* da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

La "*sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media*", in particolare, dovrà contenere una normativa specifica volta a disciplinare le modalità con le quali i dipendenti dell'Università devono approcciarsi a strumenti ed applicazioni quali Facebook, Instagram ed altri *social network*, senza ledere l'immagine della realtà nella quale operano.

Allo stato degli atti, il Consiglio dei Ministri, in data 01.12.2022, ha approvato lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica che darà attuazione alla riforma del Codice, entro il termine ultimo del 30.06.2023.

Il nuovo Codice, quindi, entrerà in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

L'art. 10 comma 3 del Codice di Ateneo sancisce che *“il lavoratore si astiene dal rendere pubblico con qualunque mezzo, compresi il web o i social network, i blog o i forum, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'Università, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone”*.

Attesa la riforma in atto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, l'effettiva necessità di apportare ulteriori modifiche al vigente Codice di Comportamento dell'Università di Bari sarà debitamente valutata allorché sarà stato emanato e pubblicato il D.P.R. che, nei prossimi mesi, le darà attuazione.

Il RPCT si è espressamente riservato di intraprendere ogni eventuale azione che dovesse rendersi opportuna come, ad esempio, informare l'organo di indirizzo politico circa la necessità di riaggiornare il Codice di comportamento dell'Università e/o di integrarlo; valutare l'opportunità di predisporre uno specifico regolamento che individui le modalità di utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei *social media* da parte dei dipendenti, avendo particolare riguardo ad enumerare le fattispecie rilevanti sotto il profilo disciplinare; elaborare specifiche linee guida che integrino il vigente Codice di comportamento.

1.1 RISULTATI DEL MONITORAGGIO

Il PIAO 2022-2024, adottato dall'Università di Bari con D.R. n. 1534 del 28.04.2022, ha previsto un'apposita misura anticorruzione, denominata *“codice di comportamento”* ed articolata in quattro fasi, volta a promuovere l'etica e gli *standard* di comportamento.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione di tale misura è stato effettuato mediante l'acquisizione di dati ed informazioni tramite un'applicazione informatica implementata *in house*.

L'attività di monitoraggio è stata tempestivamente avviata dal RPCT, entro le scadenze previste dalla misura, con apposite note trasmesse ai Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

In relazione alla Fase 1 della misura (*“attuazione e rispetto degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento”*), 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. Il Referente della Direzione Risorse Umane, inoltre, ha comunicato 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, sia stata consegnata e fatta sottoscrivere ai soggetti interessati copia del Codice di comportamento.

Con riferimento alla Fase 2 (*“verifiche degli obblighi di condotta relativi all'osservanza dell'orario di lavoro, all'esito dei riscontri sulla presenza di eventuali anomalie”*), la U.O Rilevazione e monitoraggio e orario di lavoro ha attestato che, dal mese di giugno 2022, *“è stato sospeso l'utilizzo del software rilevazione presenze”* fino ad allora utilizzato dall'Università, essendo stato sostituito con un nuovo programma che, tuttavia, a causa di un malfunzionamento, *“non ha consentito e non consente ancora di verificare la mancata osservanza dell'orario di lavoro in quanto riporta anomalie non dovute alla condotta dei lavoratori”*. Il Direttore della Direzione Appalti ha provveduto a contestare alla ditta fornitrice *“le carenze di funzionamento del software”* e ad intimare alla stessa un termine per la risoluzione dei problemi evidenziati. Le verifiche previste dalla misura, quindi, saranno effettuate non appena il *software* lo consentirà.

Per quanto concerne la Fase 3 (*“ricognizione delle opzioni/variazioni del regime di impegno universitario esercitate dal personale docente/ricercatore conferito in convenzione presso la A.O.U.”*), 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.

Relativamente alla Fase 4 (*“monitoraggio delle segnalazioni pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti”*), infine, la U.O. Supporto Organi di Garanzia ha attestato che, al 31.10.2022, risultava pervenuta al Collegio dei Garanti dei Comportamenti una sola segnalazione, conclusasi con l'irrogazione della sanzione.

Nel corso del 2022, il RPCT ha redatto la relazione illustrativa dell'attività di monitoraggio sull'attuazione dei codici di comportamento per l'anno 2021, pubblicata sul sito *internet* di Ateneo in data 23.05.2022 nella *“Sezione Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti - Prevenzione della Correzione- Dati ulteriori”* e, contestualmente, trasmessa all'ANAC.

In relazione all'attività svolta dall'Unità Operativa Procedimenti Disciplinari, nel corso dell'anno 2022 sono stati avviati n. 3 procedimenti disciplinari di cui n. 2 sono stati sospesi fino al definitivo esito di quello penale ed uno risulta in corso alla data del 31.12.2022. È stato altresì riaperto un procedimento conclusosi con la irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per la durata di 1 mese.

1.2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO

Nel corso del 2022, sul piano formativo, il personale neoassunto ha ricevuto la necessaria preparazione in materia di obblighi di condotta dei dipendenti pubblici, come programmato nel PIAO 2022-2024, ed ha partecipato ad un progetto formativo finalizzato a favorirne l'integrazione e la conoscenza dell'organizzazione amministrativa dell'Università, con particolare riferimento al Codice di Comportamento, alla gestione della *performance*, alla protocollazione, all'orario di lavoro ed agli istituti connessi al rapporto di lavoro. Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, inoltre, ha redatto il progetto formativo per il potenziamento delle competenze del personale impiegato nell'ambito delle forniture di beni e servizi. La conseguente erogazione della formazione è stata programmata per l'anno in corso in considerazione delle modifiche recentemente apportate dal legislatore al Codice dei Contratti, destinate ad entrare in vigore, presuntivamente, in data 01.07.2023.

2. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Nell'anno 2022 non sono pervenute al RPCT segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti dell'Università e dei soggetti di cui all'art. 54 bis comma 2 del D.lgs. n. 165/2001 (segnalazioni c.d. di *whistleblowing*).

Bari, 30.03.2023

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