

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ATTIVITÀ DI  
MONITORAGGIO  
SULL'ATTUAZIONE DEI CODICI DI COMPORTAMENTO  
(ART. 15 DPR 62/2013)  
ANNO 2019**

**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 del combinato disposto dell'art. 54, co. 5, del D.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, c. 44, della L. 190/2012. Esso tiene conto altresì della Delibera A.N.AC. n. 75/2013 e delle prescrizioni di legge e contiene norme che regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti.

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 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.62/2013, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ateneo, conformemente alle disposizioni del D.Lgs. 33/2013.

Tali documenti 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.

L'ANAC ha, quindi, posto in consultazione, dal 12.12.2019 al 15.01.2020, la bozza delle Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche al fine di superare le criticità riscontrate nella prassi delle amministrazioni nell'adozione e nell'attuazione dei codici oltre che fornire indicazioni per guidare le stesse nell'attività di specificazione e integrazione dei codici. "L'Autorità in particolare intende infatti fornire indirizzi interpretativi e operativi volti a orientare le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento che integrino e specifichino i doveri minimi posti dal D.P.R n. 62 del 2013, con contenuti che non siano meramente riproduttivi del codice generale, ma che siano utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico. A tal fine una parte importante delle Linee guida è rivolta al processo di formazione dei codici in cui risulta fondamentale la partecipazione dell'intera struttura alle tecniche di redazione consigliate e alla formazione che si auspica venga rivolta ai dipendenti."

Nelle more dell'adozione definitiva delle citate nuove Linee guida, l'Università ha programmato, nell'apposita misura del PTPC 2020-2022, la redazione del Codice unico di comportamento, successivamente all'emanazione delle predette linee guida, come peraltro suggerito da ANAC nel PNA 2019, al fine di recepirne i contenuti. Entro 1 mese dall'emanazione delle citate Linee Guida l'Amministrazione avvierà l'attività di revisione del Codice operata attraverso la costituzione di un Gruppo di Lavoro 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.

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 stata attivata 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 state 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. A tal fine nel piano della formazione di Ateneo è previsto per il 2020 un modulo formativo sul tema del nuovo codice disciplinare e orario di lavoro. Sono stati altresì realizzati incontri formativi con i responsabili per il corretto utilizzo della piattaforma telematica. 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.

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. MODALITÀ ADOTTATA PER IL MONITORAGGIO**

Il monitoraggio, finalizzato ad accertare il rispetto delle norme del Codice di Comportamento e gli adempimenti previsti dalla misura "codice di comportamento/codice etico" è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con note prot. n. 38318 del 20.05.2019 e prot. n. 75395 del 14.10.2019, trasmesse a tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole).

In particolare esso ha riguardato i seguenti obiettivi:

- verifiche in ordine alla violazione di obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento;
- previsione, nell'ambito dei contratti e degli atti di incarico o nomina riguardanti i soggetti di cui all'art. 2, comma 3 del Codice di comportamento dell'Università, di 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 (fac-simile di disposizioni sono forniti nella Circolare del R.P.C. prot. n. 48721 del 16.07.2013);

- rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 16, comma 5 del Codice di comportamento dell'Università, secondo cui contestualmente alla sottoscrizione dei contratti di lavoro e all'atto del conferimento di incarico di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, è consegnata e fatta sottoscrivere ai soggetti interessati copia del Codice di comportamento.

## **2. RISULTATI DEL MONITORAGGIO**

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

Tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza hanno fornito riscontro, attestando quanto segue:

a) 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 (D.R. n. 2272 del 02.07.2014) 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 della Struttura, tra quelli indicati dall'art. 2, comma 3, del Codice di Comportamento di Ateneo;

b) 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;

c) di non aver accertato, né ricevuto segnalazione in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento.

Nell'ambito del monitoraggio del 2019 risulta pervenuta al R.P.C.T. comunicazione di n.1 segnalazione indirizzata all'U.P.D. relativa alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento dell'Amministrazione che ha dato luogo al procedimento disciplinare concluso con rimprovero verbale.

Rispetto ai n. 4 procedimenti relativi al 2018 risultano n.1 procedimento sospeso nel 2019, n. 2 procedimenti archiviati oltre ad un procedimento estinto.

L'Unità Operativa Procedimenti Disciplinari ha formulato n. 5 contestazioni di addebiti disciplinari anche se non configuranti fattispecie penali nei confronti di n. 4 unità di personale per violazione anche del Codice di comportamento. Di questi, n. 3 hanno dato luogo alla irrogazione di sanzioni disciplinari (di cui n. 1 ha dato luogo al

doppio licenziamento senza preavviso) mentre i restanti n. 2 risultano in corso alla data del 31.12.2019.

N. 3 procedimenti disciplinari sono stati avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti di cui n. 1 riconducibile a reati relativi a eventi corruttivi, sospeso nelle more del definitivo esito del procedimento penale e n. 2 hanno dato luogo a n. 2 sanzioni relative ad 1 unità di personale. L'area di rischio riconducibile a detto procedimento penale riguarda i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Con riferimento al Codice di comportamento ai sensi della L. n. 240/2010 risultano pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti, nell'anno 2019, n. 6 segnalazioni in ordine a presunte violazioni aventi ad oggetto comportamenti considerati eticamente non corretti, di cui n. 3 anonime, pervenute tramite lo Sportello Onestà.

Tutte le segnalazioni sono state oggetto di attività istruttoria da parte del Collegio che si è conclusa con archiviazione o sospensione o con relazione inviata al Rettore.

Nell'anno 2019 il Collegio ha altresì concluso l'esame di due segnalazioni (tra loro correlate) pervenute nell'anno 2018, trasmettendo al Rettore apposita relazione.

Con riferimento all'“Adozione di eventuali iniziative di adeguamento del codice”, il Coordinatore dell'Avvocatura, cui afferisce l'U.P.D., non ha ritenuto necessarie iniziative di adeguamento. Nella relazione annuale del R.P.C.T. relativa all'anno 2019, pubblicata in data 22.01.2020 nel sito web istituzionale di questa Università, nella Sezione “Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione”, si dà atto di quanto sopra.

### **3. 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*” del P.T.P.C. 2019-2021, con riferimento all'anno 2019, sono stati erogati corsi formativi per il personale, 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, e della formazione specifica in materia di contratti pubblici.

In base alla programmazione della suddetta misura sono state realizzate le seguenti azioni:

- proposte formative per lo sviluppo delle competenze tecniche del personale sui processi di competenza delle Direzioni; il R.P.C.T. ha trasmesso n. 2 proposte formative; la prima, di base, dal tema “La cultura del bene comune, dell'etica e

della legalità quale strumento di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi” e la seconda, di livello avanzato, avente ad oggetto il “Sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti per affrontare il tema della corruzione nella P.A.”

- attività formativa in materia di prevenzione della corruzione: è stata avviata dal R.P.C.T. con nota del 19.04.2019 con cui è stato chiesto ai Referenti di indicare il personale da sottoporre a formazione
- Verifica di:
  - tipologia dei contenuti offerti;
  - quantità di formazione erogata in giornate/ore;
  - destinatari della formazione;
  - soggetti che hanno erogato la formazione.

Nel programma per la formazione di base è stato previsto un apposito modulo riguardante anche il Codice di comportamento, il procedimento amministrativo e il procedimento disciplinare.

Il monitoraggio sull’attuazione è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021.

L’attività formativa, della durata complessiva di 10 ore, è stata rivolta a tutto il PTA e CEL ed erogata in modalità blended. Nei giorni 28 e 29 novembre 2019, la parte in presenza, trasmessa anche in “diretta streaming”, attraverso la piattaforma FAD UniBA, è stata seguita, rispettivamente, da 282 unità di personale il primo giorno e da 219 unità di personale il secondo giorno.

Per quanti non hanno avuto la possibilità di collegarsi alla piattaforma nei giorni indicati, è stato possibile seguire, sulla stessa piattaforma, le registrazioni delle dirette streaming fino alla data del 15.12.2019.

Ai partecipanti sono stati somministrati i questionari di gradimento on-line per valutare il livello di soddisfazione del corso, con il fine di monitorare l’attività formativa e desumere informazioni preziose per migliorare il servizio erogato. Il personale partecipante al predetto corso di formazione è stato convocato a mezzo lista di distribuzione dedicata al personale tecnico amministrativo.

L’analisi del gradimento dei 590 questionari compilati ha rilevato 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), come di seguito riportato:

- organizzazione del corso: 7,7
- contenuti del corso: 7,5
- didattica: 7,8
- valutazione: 7,6

- media generale di gradimento: 7,6.

Sono stati rilasciati n. 510 attestati di partecipazione.

La formazione di livello avanzato è rivolta espressamente ai Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T. Il corso, sui temi della valutazione del rischio di corruzione e la definizione degli interventi organizzativi di prevenzione, la trasparenza e l'anticorruzione è stato strutturato in modalità blended.

Al primo modulo, della durata di 5 ore ed erogato in presenza il giorno 5.12.2019 ed in modalità e-learning, sono state convocate n. 68 unità di personale (Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Presidenti di Scuola, Referenti TAC).

I partecipanti al corso in presenza sono stati n. 31 mentre la parte in e-learning, completa della registrazione degli ulteriori moduli e rivolta anche al personale coinvolto nella istruttoria di atti e provvedimenti relativi alle attività a rischio di corruzione e illegalità individuate nel P.T.P.C., sarà disponibile sulla piattaforma FAD UniBA a partire dal 10.03.2020 e conterà in:

- 3 ore in didattica erogativa (video lezioni registrate e suddivise in unità didattiche di 20/30 minuti, supportate da materiale didattico)
- 4 ore in didattica interattiva (disponibilità per rispondere ad eventuali domande, in forma asincrona, all'interno di un forum).

L'analisi di gradimento rileverà 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) e sarà rilevata entro aprile 2020.

Il formatore che ha erogato la formazione, sia generale sia specifica, è stato individuato tra il personale docente dell'Ateneo esperto ed in possesso di particolare e comprovata esperienza e competenza nelle materie/attività a rischio di corruzione.

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" ed alcune giornate formative nell'ambito di un master organizzato dall'Università del Salento.

#### **4. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

Con riferimento alla tutela del dipendente che segnala illeciti dettagliatamente descritta nel PTPCT 2019-2021, che tiene conto all'attualità della Delibera Anac n. 6/2015 l'Amministrazione ha provveduto, nei tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021,

all'implementazione dell'applicazione informatica per la gestione del whistleblowing realizzato in house dal Centro Servizi Informatici. Inoltre, il R.P.C.T. ha predisposto lo 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)", sottoposto all'attenzione del Consiglio di Amministrazione in prima lettura nella seduta del 20.12.2019. Il Consiglio ha deliberato di prendere atto del predetto schema e di acquisire in merito il parere dell'Avvocatura di Ateneo, avviando successivamente l'utilizzo dell'applicativo.

L'emanazione del Regolamento è subordinata, comunque, anche all'emanazione delle linee guida ANAC definitive.

Nell'anno 2019 non sono pervenute segnalazioni di whistleblower al R.P.C.T..

Bari, 26.02.2020

Il Responsabile della Prevenzione  
della Corruzione della Trasparenza  
F.to Dott.ssa Filomena L. My