



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

### **RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO DEL GRUPPO DI LAVORO PER LA REVISIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE NEL RISPETTO DELLE LINEE GUIDA EMANATE DA ANAC (DD.RR. nn. 1123 del 30.04.2020 e 325 del 03.02.2021)**

L'art. 54, co. 5, del D.lgs. n. 165/2001 prevede che ciascuna Pubblica Amministrazione definisca un proprio Codice di Comportamento, che integri e specifichi il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, tenendo conto, altresì, delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In ossequio alla predetta disposizione normativa, l'Università degli Studi di Bari ha provveduto a definire un proprio Codice di Comportamento, adottato con D.R. n. 2272 del 02.07.2014, anche secondo le Linee guida emanate dall'ANAC con propria deliberazione n. 75/2013.

Il P.T.P.C.T. 2020-2022 di questa Università ha previsto, nell'ambito della misura "Codici di Comportamento", la revisione del predetto Codice nel rispetto delle Linee Guida emanate da ANAC in materia, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 e pubblicate nel mese di marzo 2020, anche prevedendo la redazione di un Codice Unico.

In linea con la programmazione della misura, è stato costituito con D.R. n.1123 del 30.04.2020 un Gruppo di Lavoro per la revisione del Codice (fase 1) e per lo svolgimento delle attività di studio ed analisi e la redazione di uno schema di proposta (fase 2).

A tal fine sono stati individuati, tenendo conto di quanto suggerito dalle citate Linee Guida ANAC, quali componenti del predetto Gruppo di Lavoro il R.P.C.T. in carica, dott.ssa Filomena Luisa My, il Prof. Vito Leccese (Ordinario di diritto del lavoro del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro) ed il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, Avv. Monica Micaela Marangelli, nonché le unità di personale in possesso delle necessarie competenze giuridiche, afferenti agli uffici di supporto agli Organi dell'Ateneo interessati dal processo di revisione dei vigenti Codici, ed in particolare le

dott.sse Antonella Daddabbo (affidente alla U.O. Supporto al Nucleo di Valutazione e al Presidio della Qualità), Maria Cristina Bruno (responsabile della U.O. Supporto al Senato Accademico) e Rosanna Zaza (affidente alla U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione).

In data 16.06.2020 si è tenuta la prima riunione alla quale hanno fatto seguito ulteriori incontri anche attraverso l'applicativo Microsoft Teams. Da subito è stata affrontata la problematica concernente l'unificazione del Codice di Comportamento e del Codice Etico (approvato con D.R. n. 3339 del 15.10.2015) in un unico documento e sono emerse le specifiche e differenti peculiarità che rendono articolato e complesso tale processo di unificazione, considerato peraltro che ANAC non ha ancora emanato le Linee Guida di settore destinate alle Università alle quali la stessa Autorità, come preannunciato in altre delibere, aveva subordinato (o "collegato") l'adeguamento del codice. Il Gruppo di Lavoro ha pertanto ritenuto indispensabile, alla luce delle recenti citate Linee Guida ANAC in materia di Codici di Comportamento, procedere all'adeguamento del codice, attualmente in vigore, in relazione agli interventi legislativi succedutisi nel tempo, alle delibere intervenute in materia, alle misure individuate nel P.T.P.C.T. 2020-2022 dell'Università degli Studi di Bari, nonché alla programmazione della specifica misura "Codici di Comportamento", nel rispetto anche delle diverse fasi individuate nella stessa.

Il complesso lavoro ha tenuto conto quindi dell'opportunità di non procedere ad una unificazione meramente formale e di tenere distinti i predetti Codici, il Codice Etico, che ha una dimensione prettamente valoriale, e il Codice di Comportamento, che ha una rilevanza giuridica sul piano disciplinare, in attesa dei futuri interventi di ANAC e del competente Dicastero circa le modalità e i criteri ai quali attenersi ai fini della predetta unificazione, da valutarsi in un momento successivo allorquando saranno emanate le Linee Guida per il settore delle Università. Analogamente, ulteriori indicazioni fornite dall'Autorità nelle Linee Guida n. 177/2020, potranno essere recepite a seguito delle preannunciate Linee Guida per le Università.

Si è proceduto conseguentemente all'analisi, integrazione e aggiornamento del Codice di Comportamento attualmente in vigore, apportando i correttivi tesi a valorizzare l'esperienza maturata e salvaguardando l'impianto complessivo del codice adottato da questa Università nel 2014, riconosciuto quale importante punto di riferimento ed oggetto dell'intervento del CODAU. Il percorso metodologico condiviso ha previsto, preliminarmente, un'indagine di benchmarking al fine di verificare le esperienze di altre Università, soprattutto successivamente alla fase di applicazione dei Codici ai sensi del D.P.R. n. 62/2013, elaborando taluni correttivi atti ad adeguarlo alla normativa sopravvenuta.

Nello specifico si è proceduto con la raccolta della documentazione relativa all'esperienza maturata negli altri Atenei e alla condivisione delle fonti ai componenti del Gruppo di Lavoro. Essa ha interessato i Codici più recenti, emanati negli ultimi tre anni dagli Atenei <sup>1</sup>, in relazione ai quali si è provveduto, preliminarmente, ad estrapolare gli aspetti più innovativi nella prospettiva dell'eventuale integrazione e specificazione delle disposizioni già contenute nel Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Bari.

Sono state quindi pianificate le attività di ciascun componente relative all'analisi e allo studio dei diversi Codici. Dalla predetta complessa attività è emerso che diverse Amministrazioni Universitarie, nell'ultimo triennio, hanno codificato in un codice unico il Codice Etico e il Codice di Comportamento. Successivamente, sono state confrontate tutte le proposte di integrazioni suggerite da ciascun componente nei diversi testi a fronte, in una visione organica e non ridondante, in linea con il modello organizzativo di questa Università. Il lavoro di aggiornamento del Codice è stato supportato dal caricamento sull'applicativo "one drive" dei file delle delibere ANAC e di altre fonti di riferimento, dei diversi file di lavoro, nonché da interlocuzioni dirette, al fine di condividerne sempre i contenuti.

Terminato il lavoro di comparazione sono state ulteriormente approfondite le varie fonti di riferimento, al fine di valutare le eventuali integrazioni in ordine alle indicazioni nelle stesse fornite<sup>2</sup>. Con riferimento a queste ultime fonti si è proseguito successivamente alle proposte di integrazione.

In particolare si evidenzia che è stata rilevata l'opportunità di cassare dall'art.13 del vigente Codice di Ateneo il comma 5 che espressamente prevede, in base al D.P.R.

---

<sup>1</sup> Università degli Studi della Basilicata, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Università degli Studi di Salerno, Università degli Studi di Parma, Università degli Studi di Roma "Foro Italico", Politecnico di Milano, PAVIA Istituto Universitario di Studi Superiori di Pavia -IUSS, Università degli studi dell'Insubria, Università degli studi del Molise, Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro", Politecnico di Bari, Università degli Studi di Foggia, Università degli Studi di Cagliari, Pisa Scuola Normale Superiore, Università Cà Foscari di Venezia

<sup>2</sup> Comunicato Presidente ANAC 9.11.2016; Delibera n.75/2013; Delibera 840/2018 - Ruolo del RPCT, Allegato 3 al PNA 2019 "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), Delibera 344/2020 "Parere in materia di rotazione degli inviti e degli affidamenti - Contratti Pubblici", Delibera 25/2020 "Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici", Delibera 215/20 marzo 2019 "Linee Guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001", Delibera n. 1201 del 18.12.2019, "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001", Delibera n.1201/2019 "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001"; Delibera 1208/2017 - Aggiornamento PNA 2017, Atto di Indirizzo Miur n.39, Delibera n. 494/2019 – Linee Guida.n.15 "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici", PNA 2019 in consultazione; Allegato 2 - PNA 2019 La rotazione "ordinaria" del personale, Delibera Anac n. 345/2020 "Individuazione dell'organo competente all'adozione del provvedimento motivato di "rotazione straordinaria", ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nelle amministrazioni", Atto di segnalazione n. 6 del 27 maggio 2020 concernente proposte di modifica alla disciplina del pantouflage di cui all'art. 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; Prot. 9031 31.01.2020 - Circolare inconferibilità - Delibera ANAC -1201 del 18.12.2019; Delibera ANAC n. 6/2015; Art. 54-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; Delibera n.1064 del 13 novembre 2019, 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, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs 165/2001 (c.d. whistleblowing); Atto di segnalazione n. 1 del 2020; Misura generale: Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali.

n.62/2013, quanto segue :*“il dirigente fornisce al Direttore Generale le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge”*, ferma restando ogni futura integrazione che si dovesse rendere necessaria successivamente all'adozione dei preannunciati provvedimenti legislativi in materia. Tanto, considerati:

- la sentenza n. 20/2019 della Corte costituzionale che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1, lettera f), d.lgs. 33/2013, nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni devono pubblicare i dati reddituali e patrimoniali di tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione, anziché solo per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, commi 3 e 4, d.lgs. 165/2001 (es. segretari generali di ministeri);
- il D.L. n. 162/ 2019 (milleproroghe), conv. con mod. dalla L. 8/2020, all'art. 1 (Pubblicazione dei compensi e dei redditi dei dirigenti pubblici), commi da 7 a 7-quater, che ha disposto che fino al 31 dicembre 2020 non costituisce causa di responsabilità dirigenziale e non si applicano le relative sanzioni previste dagli artt. 46 e 47 d.lgs. 33/2013 la mancata pubblicazione da parte delle pubbliche amministrazioni dei compensi e dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti pubblici, ed ha chiarito che la previsione è adottata nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla predetta sentenza della Corte costituzionale, demandando la questione ad un regolamento di delegificazione, da adottare, sentito il Garante per la privacy, entro il 31 dicembre 2020, termine prorogato al 30 aprile 2021, in virtù dell'art. 1 c. 16 milleproroghe del 2021.
- l'Atto di segnalazione n. 1 del 22 gennaio 2020, con cui l'ANAC è intervenuta formulando al Governo e al Parlamento alcune proposte di modifiche al decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162.

In data 28 ottobre 2020 il Gruppo di Lavoro è pervenuto alla condivisione dello schema della prima proposta di revisione del Codice di Comportamento, da aprire alla più ampia partecipazione. Al riguardo si ricorda che il processo di formazione del codice si articola in due distinte fasi che vedono, in una prima fase, l'affiancamento del R.P.C.T. da parte del Nucleo di Valutazione e dell'U.P.D., nonché il coinvolgimento dei Dirigenti e dei Dipendenti, in stretta connessione con la definizione delle misure di prevenzione della corruzione del P.T.P.C.T. nella prospettiva di individuare anche i doveri di comportamento che contribuiscono, sotto il profilo soggettivo, alla piena realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della performance. Considerata la scarna

previsione normativa, l'Autorità ha fornito indicazioni sia con riguardo al profilo formale, che attiene alla procedura da seguire per garantire la validità del codice, sia con riguardo al profilo sostanziale, che attiene alla conoscenza diffusa e alla condivisione dei doveri previsti da parte dei dipendenti dell'amministrazione interessata e dei cittadini.

In linea con la citata indicazione, il R.P.C.T., con nota prot. n. 71759 del 11.11.2020 trasmessa al Nucleo di Valutazione, ai Dirigenti, al Direttore Generale e per conoscenza al Rettore, ha messo a disposizione la prima bozza di revisione del Codice di Comportamento unitamente alla relazione di accompagnamento, al fine di acquisire eventuali contributi.

Successivamente, il Gruppo di Lavoro ha recepito l'unico contributo pervenuto dal Nucleo di Valutazione procedendo ad elaborare uno specifico comma, nell'ambito dell'art. 2 dello schema di Codice, concernente l'esposizione del comportamento da tenersi in servizio, in regime di lavoro agile.

Le attività di studio e analisi si sono concluse il 30.11.2020, nel rispetto dei termini programmati dalla misura, con la redazione dello schema di proposta, riportante le fonti di riferimento ai fini del confronto e dell'acquisizione di eventuali riflessioni e/o integrazioni ritenute necessarie. Il predetto schema è stato sottoposto, per una prima disamina, agli Organi di Governo di questa Università, i quali, nelle sedute del 22 e 23 dicembre 2020, hanno preso atto dello stesso.

Con D.R. n. 325 del 03.02.2021 si è proceduto alla parziale modifica del citato Gruppo di Lavoro in considerazione della necessità di procedere alla sostituzione del nominativo della Dott.ssa Filomena Luisa My, R.P.C.T. in carica fino al 31.12.2020, con l'Avv. Paolo Squeo (succeduto giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 23.12.2020) e dell'opportunità di integrare il citato Gruppo di Lavoro con la dott.ssa Chiara Deninno, in qualità di Responsabile della U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione.

La seconda fase del procedimento, volta alla conclusiva definizione del codice, è stata caratterizzata dalla partecipazione aperta a tutti gli interessati. In ottemperanza a quanto previsto dalla legge e dalle predette delibere ANAC e al fine di assicurare il massimo coinvolgimento degli stakeolder, è stata avviata dall'ufficio di supporto al R.P.C.T. la procedura aperta rivolta ai componenti degli Organi di Ateneo, alle OO.SS., alla RSU e all'intera comunità universitaria, comprensiva non solo del personale di ruolo ma anche degli studenti e di quanti operano, a qualunque titolo, nell'Istituzione e/o fruiscono di servizi erogati dall'Università, nonché ordini professionali ed associazioni di categoria che rappresentano anche i collaboratori o i consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico.

All'esito della citata procedura (prima procedura), la cui scadenza era fissata il 15

febbraio 2021, sono pervenuti al R.P.C.T. n. 3 contributi, sottoposti all'analisi del Gruppo di Lavoro al fine di procedere all'eventuale revisione del predetto schema di proposta, nel rispetto della programmazione della misura prevista nel P.T.P.C.T. 2021-2023. Il Gruppo di Lavoro ha pertanto esaminato, nelle riunioni del 9 e 31 marzo 2021, i contributi pervenuti dai seguenti soggetti:

- *omissis* FLC CGIL - **Contributo n. 1** (all. n. 1)
- DIPENDENTE UNIBA - **Contributo n. 2** (all. n. 2)
- STUDENTE di *omissis* - **Contributo n. 3** (all. n. 3)

In seguito, il medesimo ufficio ha provveduto alla riapertura dei termini della procedura aperta (seconda procedura) per l'adozione del Codice di Comportamento in quanto il testo precedentemente pubblicato conteneva un refuso.

All'esito della riapertura dei termini, la cui scadenza era fissata il 27 aprile 2021, sono pervenuti al R.P.C.T. ulteriori n. 2 contributi, trasmessi al Gruppo di Lavoro, che ha pertanto proseguito, nella riunione del 7 maggio 2021, l'attività di analisi. I contributi sono pervenuti dai seguenti soggetti:

- *omissis* USB PI - **Contributo n. 4** (all. n. 4)
- *omissis* FGU GILDA - **Contributo n. 5** (all. n. 5)

L'esame dei n. 5 contributi complessivamente pervenuti ha condotto il Gruppo di Lavoro, a seguito di un'attenta analisi, alla definizione di specifiche proposte di modifica riportate (in rosso) nella terza colonna del testo a fronte che si allega (all. n. 6).

In relazione al **contributo n.1**, all'esito di un approfondito confronto e analisi degli articoli e dei commi di interesse, il citato Gruppo di Lavoro ha ritenuto di:

**accogliere** le proposte relative ai seguenti articoli:

- Art. 3, co.7
- Art. 4, co.3
- Art. 11, co.15
- Art. 12, co. 8

**non accogliere** le proposte relative ai seguenti articoli:

- Art. 11, co.12, in quanto il concetto relativo all'"uso privato non sporadico di computer e cellulari" è già presente nell'art. 11, co.7 mentre, con riferimento alla proposta di eliminazione della frase "inoltre, non accede ai social network, salvo che del tutto sporadicamente e attraverso dispositivi personali", il Gruppo di Lavoro ha ritenuto di non accoglierla in quanto si ritiene che la partecipazione del lavoratore ai social network rientri tra le occupazioni estranee al servizio
- Art 12, co. 3, in considerazione della circostanza che il termine "offensivo" ha un significato più ampio rispetto a quello della "lesione all'immagine", peraltro già

presente nell'art. 10, co.3

- Art. 15, co. 1, in quanto le attività di vigilanza e di promozione della conoscenza riguardano esclusivamente il Codice di Comportamento
- Art. 15, co. 7, in quanto il comma è riferito al solo ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Art. 15, co. 8, in quanto le attività previste dal comma riguardano solo il Codice di Comportamento.

Con riguardo al **contributo n. 2**, nel quale il dipendente Uniba ha suggerito di prevedere l'inserimento, nell'ambito del Codice, di uno specifico articolo integrativo, avente ad oggetto la promozione della sostenibilità, dopo ampia e approfondita discussione e la puntuale verifica delle proposte avanzate, in comparazione con lo schema di codice, si è ritenuto opportuno recepire alcuni contenuti integrando e modificando i commi 7 e 16 dell'art. 11, mentre altri contenuti risultavano già presenti nell'attuale schema di Codice. Considerando l'importanza della salvaguardia dell'ambiente, principio peraltro contenuto nello Statuto Universitario, e dell'eventuale opportunità di tradurre azioni ad esso correlate in obiettivi di performance, si è ritenuto che l'approfondimento e la valorizzazione di tale importante tema potrebbe essere, eventualmente, rimessa e discussa in altre sedi.

L'analisi del **contributo n. 3** non è stato oggetto di proposte di modifiche in quanto il Gruppo di Lavoro ha verificato che le osservazioni proposte risultano già, parzialmente, presenti nel Codice Etico adottato dal nostro Ateneo. L'integrazione di tali osservazioni, seppur condivisibili, non risulterebbe in linea con la scelta operata dal Gruppo di Lavoro, ossia di tenere distinti i due Codici, come precedentemente precisato.

Con riguardo ai **contributi nn. 4 e 5** essi hanno, in comune, l'aspetto del lavoro agile disciplinato, come preannunciato, all'art. 2, co. 6 dello schema di Codice posto in consultazione. La proposta/osservazione del Nucleo di Valutazione pervenuta nell'ambito della prima consultazione aveva ad oggetto *"Disciplinare il comportamento in lavoro agile"* in quanto lo stesso Nucleo nella motivazione aveva precisato che *"considera rilevante disciplinare il comportamento che il lavoratore deve tenere in regime di lavoro agile"*. Il Gruppo di Lavoro, dopo un approfondito esame della tematica di riferimento e a seguito di opportune valutazioni, ha deciso di **riformulare** l'art. 2, co. 6 nei seguenti termini: *"Il presente Codice si applica, per quanto compatibile, anche al lavoratore collocato in regime di lavoro agile e in telelavoro, il quale si attiene comunque alle disposizioni legislative, normative e regolamentari in materia"*, in quanto il testo precedentemente proposto riproduceva la disciplina transitoria.

Proseguendo nell'analisi del **contributo n. 4**, in relazione all'art. 10, co. 4, prendendo spunto dalla relativa osservazione e dopo ampia riflessione, il Gruppo di Lavoro ha deciso

di cassare il predetto comma, tenuto conto del contenuto del comma 3 del medesimo articolo.

Con riguardo al **contributo n. 5**, in relazione alla proposta di modifica dell'art. 3, co.7, si è evidenziato che essa è analoga alla proposta di modifica, formulata nell'ambito del contributo pervenuto dal *omissis* della organizzazione sindacale FLC CIGL, già accolta nella riunione del 09.03.2021.

Il Gruppo di Lavoro, con riferimento all'art. 11, co.12, ha ritenuto di non accogliere la proposta secondo la motivazione sopra riportata per il medesimo articolo e comma (contributo n. 1) e, per quanto concerne la proposta di modifica all'art.11, co. 15, ha ritenuto che quest'ultima sia assorbita dalla proposta di modifica, già apportata dal Gruppo di Lavoro nella riunione del 09.03.2021, in considerazione del contributo pervenuto dalla FLC CIGL.

Da ultimo, nell'ambito della rilettura complessiva del Codice, il Gruppo di Lavoro ha ritenuto opportuno, anche tenuto conto dei contributi pervenuti, apportare modifiche di natura non sostanziale agli artt. 11 co. 12, 15 co. 1 e 8.

Il testo finale predisposto dal Gruppo di Lavoro, riportante il raffronto tra il vigente Codice di Comportamento dell'Università e lo schema di Codice di Comportamento (recante in rosso le proposte di integrazioni/modifica), integrato con una ulteriore colonna riportante le proposte di modifica a seguito dei contributi ricevuti nell'ambito della procedura aperta alla partecipazione, è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione al fine di esprimere il prescritto parere obbligatorio ai sensi dell'art. 54, co. 5 del D.lgs. n. 165/2001.

**Il Nucleo di Valutazione**, nella riunione del giorno 18.06.2021, dopo un approfondito dibattito, all'unanimità, **ha espresso parere favorevole** in ordine al Codice di Comportamento come trasmesso dal R.P.C.T. ed elaborato dal Gruppo di Lavoro. L'esito del parere è stato comunicato dalla U.O. di Supporto ai componenti del Gruppo di Lavoro in data 25 luglio 2021.

Il Codice di Comportamento proposto è composto da 17 articoli ed è stato integrato, quale atto di importante rilievo comunicativo, con formulazioni in positivo, espressioni brevi e dalla struttura semplice che lo rendono più facilmente comprensibile a tutti i suoi destinatari. Gli articoli, inoltre, non si limitano a ripetere il contenuto delle corrispondenti norme del Codice di Comportamento Nazionale ma integrano e specificano, in base alle caratteristiche organizzative e funzionali dell'Università, dei suoi procedimenti e dei processi decisionali, le previsioni del D.P.R. n. 62/2013, tenuto conto del contesto in cui l'Amministrazione Universitaria opera. Relativamente ad alcuni contenuti presenti nell'ambito del Codice di Comportamento proposto, il Gruppo di Lavoro ha ritenuto opportuno, nonché necessario, rinviare la relativa disciplina alla regolamentazione interna di Ateneo e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, tanto



anche in considerazione della circostanza che il Codice di Comportamento è un documento che intende definire regole valide in ogni tempo che ciascun dipendente è tenuto ad osservare.

Bari, 22.09.2021

F.to Vito Sandro Leccese

F.to Filomena Luisa My

F.to Paolo Squeo

F.to Monica Micaela Marangelli

F.to Maria Cristina Bruno

F.to Chiara Deninno

F.to Antonella Daddabbo

F.to Rosanna Zaza