



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEI CODICI DI COMPORTAMENTO (ART. 15 DPR N. 62/2013) Anno 2019

PREMESSA

La presente Relazione è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15, c. 3, del DPR n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", in forza del quale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di ogni pubblica amministrazione è tenuto a:

- curare la diffusione, all'interno dell'organizzazione, della conoscenza del Codice di Comportamento nazionale di cui al DPR n. 62/2013 e del Codice di Comportamento specifico della propria amministrazione, che integra alcuni contenuti del primo per adeguarli alla propria realtà;
- effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione dei Codici di Comportamento nazionale e specifico;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale;
- comunicare i risultati del monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La Relazione è pubblicata sul sito internet istituzionale all'interno della sottosezione Altri contenuti / Prevenzione della corruzione della sezione Amministrazione Trasparente ed è contestualmente trasmessa all'ANAC.

IL CODICE DI COMPORTAMENTO NAZIONALE

L'art. 1, c. 44, della L. n. 190/2012 ha modificato l'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 relativo al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici. La norma prevede che il Governo definisca un Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. In attuazione di tale disposizione è stato emanato il DPR n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", che definisce i doveri minimi di buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti a osservare.

Ai sensi dell'art. 2, cc. 1 e 3, del citato DPR, le norme in esso contenute si applicano, con riferimento all'Università Ca' Foscari Venezia, al personale tecnico-amministrativo e, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori dell'Ateneo, nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o di servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Inoltre, ai sensi del c. 2 del medesimo art. 2, tali norme costituiscono "principi di comportamento" per il personale docente e ricercatore "in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti".

IL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'UNIVERSITA' CA' FOSCARI VENEZIA

Ai sensi dell'art. 54, c. 5, del D.Lgs. n. 165/2001, "Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento".



L'Università Ca' Foscari Venezia si è dotata di un Codice Etico e di un Codice di Comportamento rispettivamente a ottobre 2014 e a febbraio 2015.

Valutata la necessità di aggiornare entrambi i documenti e ritenuto di recepire l'invito – rivolto alle Università da parte dell'ANAC nell'ambito dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (Delibera n. 1.208 del 22 novembre 2017) – ad adottare un unico documento che coniughi le finalità di entrambi, l'Ateneo, a fine 2018, ha deciso di procedere alla revisione e all'unificazione dei suddetti Codici, ponendo tale attività come un vero e proprio obiettivo di performance all'interno del Piano Integrato 2017-2019 di Ateneo nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 5 "Assicurare un futuro accademico sostenibile". A tale scopo, il Senato Accademico ha ritenuto di avvalersi di una Commissione Senatoriale dotata di particolari competenze e conoscenze, nominata dal Rettore con Decreto n. 963 del 24 ottobre 2018. La revisione e l'unificazione del Codice Etico e del Codice di Comportamento di Ateneo ha interessato il primo semestre dell'anno 2019. L'attività a causa, in particolare, della sostanziale diversità dei due documenti in termini di impostazione, contenuti, linguaggio utilizzato e destinatari ha richiesto un particolare sforzo: se, infatti, il Codice Etico risultava improntato all'enunciazione di principi e alla definizione di disposizioni di carattere generale applicabili alla cosiddetta "Comunità Cafoscarina" costituita da componenti di vario genere, il Codice di Comportamento presentava criteri di condotta e indicazioni fortemente specifiche rivolte prioritariamente ai Dirigenti e al personale tecnico-amministrativo, compresi i Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) e i tecnologi di cui all'art. 24 bis della L. n. 240/2010, e solo a titolo di principi generali di comportamento, per quanto compatibili, al personale in regime di diritto pubblico (personale docente e ricercatore). Si è cercato, comunque, di seguire le indicazioni dell'ANAC contenute nell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione consistenti nel coniugare le finalità di entrambi i documenti all'interno di un unico testo, nel declinare le norme in modo tale che si possano distinguere i doveri in rapporto ai destinatari, nel prevedere alcune fattispecie tipiche del contesto universitario e nell'individuare, relativamente ai doveri di comportamento, distinti livelli di rilevanza (doveri che comportano sanzioni disciplinari e doveri che comportano sanzioni di natura non disciplinare per violazione di precetti etici e deontologici). La Commissione di Ateneo per la revisione e l'unificazione del Codice Etico e del Codice di Comportamento dell'Università Ca' Foscari Venezia, una volta conclusi i suoi lavori strettamente connessi alla redazione del documento, ha presentato il Codice unificato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo (RPCT) per le opportune valutazioni e per la successiva presentazione al Nucleo di Valutazione di Ateneo. Alla luce di alcune osservazioni sul documento espresse dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 18 giugno 2019, la Commissione Senatoriale si è riunita in data 9 luglio 2019 per emendare il testo in linea con quanto suggerito. Ottenuto il parere positivo sul testo da parte del Nucleo di Valutazione nella seduta del 17 luglio 2019, la Commissione Senatoriale ha incaricato gli uffici competenti di attivare, ai sensi dell'art. 54, c. 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per quanto riguarda in particolare la parte del Codice più strettamente connessa agli aspetti comportamentali, una consultazione pubblica volta a coinvolgere tutti gli stakeholder di Ateneo, sia interni che esterni. La consultazione, che si è svolta dal 22 luglio 2019 al 31 agosto 2019, ha visto la presentazione di alcune osservazioni, proposte di modifica e integrazioni opportunamente valutate e recepite dalla Commissione Senatoriale. Il testo definitivo del documento è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute rispettivamente del 25 settembre e del 2 ottobre 2019 ed è stato poi emanato dal Rettore con Decreto n. 1116 del 5 novembre 2019, con entrata in vigore il 12 novembre 2019.

Il nuovo "Codice Etico e di Comportamento dell'Università Ca' Foscari Venezia" risulta quindi così strutturato:

- "Premessa", in cui vengono dichiarati gli scopi del documento e ne viene definito l'ambito di applicazione con riferimento anche ai destinatari.

- “Parte I - Principi generali”, in cui vengono enunciati i valori e gli assunti fondamentali in cui l’Ateneo crede e che si impegna a rispettare e a promuovere presso la Comunità Cafoscarina, compresi quelli attinenti all’attività di ricerca, dimensione non approfondita nei precedenti documenti.
- “Parte II - Criteri di condotta”, in cui vengono individuati alcuni comportamenti volti al rispetto dei principi fondamentali di riferimento e rispettosi dell’Ateneo, della Comunità Cafoscarina e della società in generale. In particolare, a una prima definizione di criteri di condotta validi per l’intera Comunità Cafoscarina segue una declinazione degli stessi a seconda di alcuni destinatari particolari, quali il personale docente e ricercatore, i Dirigenti e il personale tecnico-amministrativo. Questa seconda parte, rispetto alla precedente, si caratterizza per una maggiore specificità dei contenuti (vengono prese in considerazione fattispecie concrete caratteristiche del settore universitario) e per un’impostazione ispirata al Codice di Comportamento Nazionale dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013), rimandando allo stesso per quanto in essa non espressamente previsto con riferimento alla componente del personale dirigente e tecnico-amministrativo. La volontà è comunque di non addentrarsi in un livello di dettaglio troppo elevato dal momento che non sarebbe possibile prendere in considerazione tutte le casistiche possibili; determinate fattispecie sono, tra l’altro, già disciplinate all’interno di specifici Regolamenti di Ateneo.
- “Parte III - Misure organizzative e di procedura”, in cui vengono individuate modalità di divulgazione e di osservanza del Codice, vengono definite procedure da seguire in caso di violazione dello stesso, vengono individuati degli organi competenti in tema rispettivamente di comportamenti contrari a quanto previsto dal Codice e di aspetti più specificatamente attinenti all’etica e ai principi generali e, infine, viene fatto riferimento alle sanzioni derivanti dall’assunzione di comportamenti inadeguati, distinte in sanzioni disciplinari e sanzioni di natura non disciplinare per violazione di precetti etici e deontologici. Rispetto a quest’ultimo punto, si segnala come la questione venga affrontata a livello generale a causa di una serie di considerazioni: le fattispecie che comportano una violazione del Codice possono essere molteplici e diverse tra loro, se non addirittura imprevedibili, con la conseguente impossibilità di definire a priori una particolare sanzione applicabile; le sanzioni devono essere irrogate tenendo conto del caso concreto e delle caratteristiche dell’autore della violazione, per cui risulta necessario operare di volta in volta un’apposita valutazione secondo il principio di gradualità; particolari indicazioni in tema di sanzioni vengono fornite da specifiche previsioni normative relative anche al settore universitario, dallo Statuto di Ateneo – le cui modifiche richiedono un complesso e lungo iter approvativo – e dai Contratti Collettivi Nazionali per il personale dirigente e tecnico-amministrativo.
- “Parte IV - Disposizioni finali”, in cui si rimanda a specifiche norme per quanto non esplicitamente previsto dal Codice stesso.

DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEI CODICI

L’art. 17 del DPR n. 62/2013 prevede, al c. 1, che “Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell’amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell’amministrazione. L’amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all’atto di conferimento dell’incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento”. Ai sensi del c. 2 del medesimo articolo “Le amministrazioni danno la più ampia

diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo”.

IL Codice di Comportamento nazionale è pubblicato sul sito internet istituzionale all'interno della sezione Amministrazione Trasparente alla sottosezione Disposizioni generali / Atti generali / Riferimenti normativi generali (area tematica “Personale”), mentre il Codice Etico e di Comportamento dell'Università Ca' Foscari Venezia è disponibile alla sottosezione Disposizioni generali / Atti generali / Statuto, norme e regolamenti.

I testi dei due Codici sono inoltre consegnati al personale al momento dell'assunzione.

A fronte dell'unificazione del Codice Etico e del Codice di Comportamento di Ateneo, è stato deciso di realizzare, durante l'anno 2020, delle attività di informazione e formazione sul documento unificato. L'implementazione delle attività di informazione e formazione è stata posta come obiettivo di performance organizzativa 2020 assegnato all'Area Risorse Umane (ARU). Per la definizione delle varie iniziative sarà anche consultata la Commissione Senatoriale che si è occupata della redazione del documento. Lo scopo è allinearsi con quanto previsto dalla normativa e ottenere la massima conoscenza dei contenuti del Codice Unificato da parte di tutto il personale e dei principali *stakeholder* dell'Ateneo, in modo da favorire lo sviluppo di una forte cultura dell'etica e dell'integrità.

FORMAZIONE

L'art. 54, c. 7, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni organizzino attività di formazione del personale per la corretta conoscenza dei Codici di Comportamento nazionale e specifico. Tale previsione è ribadita dall'art. 15, c. 5, del DPR n. 62/2013.

In attuazione di tali disposizioni, sono stati inseriti nei piani di formazione in materia di prevenzione della corruzione, sia di livello generale dedicati al personale tecnico-amministrativo e docente, che di livello specialistico per il personale di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) o coinvolto in attività maggiormente esposte a rischio corruzione, appositi moduli riguardanti i Codici di Comportamento e le tematiche dell'etica e della legalità.

Come evidenziato nel paragrafo precedente, nel corso del 2020 verranno realizzate delle attività di formazione specifica sul Codice Unificato.

MONITORAGGIO

Nel corso di gennaio 2020, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di Ateneo e la relativa struttura di supporto hanno effettuato un primo monitoraggio sul rispetto delle previsioni dei Codici di Comportamento nazionale e specifico dell'Ateneo. A tal proposito, fondamentale è stata la collaborazione degli Uffici dell'Area Risorse Umane (ARU), che presidiano la maggior parte dei processi connessi al rispetto delle disposizioni contenute nei Codici.

In particolare, per l'anno 2019 non si riscontrano:

- violazioni del divieto per i lavoratori di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente all'assegnazione all'ufficio un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio stesso;
- dichiarazioni presentate dai lavoratori in occasione dell'assegnazione a un ufficio relative a rapporti di collaborazione diretti o indiretti con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, intervenuti nel triennio antecedente;
- comunicazioni relative all'adesione o appartenenza dei lavoratori ad associazioni e organizzazioni il cui ambito di interesse possa interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di afferenza;

- violazioni degli obblighi di comunicazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria e della normativa disciplinante il conflitto di interessi;
- violazioni del divieto di utilizzare impropriamente la posizione istituzionale ricoperta, il nome, il logo o l'immagine dell'Ateneo;
- situazioni di conflitto di interessi non preventivamente comunicate dal soggetto interessato;
- comunicazioni relative al ricevimento di regali e/o altre utilità al di fuori dei casi consentiti dalla normativa, così come richieste o solleciti, da parte dei lavoratori, di regali o altre utilità, anche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere un atto previsto dal proprio ruolo;
- segnalazioni, da parte dei lavoratori, di difficoltà applicative del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- violazioni dei doveri previsti dall'art. 13 del DPR n. 62/2013 cui sono soggetti i Dirigenti, ribaditi anche nel Codice Unificato di Ateneo;
- segnalazioni presentate attraverso il canale riservato predisposto dall'Ateneo ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*).

Il monitoraggio è stato infine completato dalla ricognizione dei procedimenti disciplinari espletati per violazione di specifiche norme comportamentali.

Al tal fine, sono stati acquisiti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) presso l'Ufficio Procedimenti Disciplinari per il personale tecnico-amministrativo e i Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) e presso il Collegio di Disciplina per il personale docente e ricercatore, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, i dati concernenti i procedimenti disciplinari a carico del personale di Ateneo, in particolare:

- i motivi della contestazione, al fine di individuare la natura della violazione denunciata (violazione dei Codici di Comportamento, atti configurabili come penalmente rilevanti);
- in caso di fatti penalmente rilevanti, se questi siano legati a fenomeni corruttivi, con la relativa collocazione in una specifica area di rischio;
- i provvedimenti adottati a conclusione dei procedimenti disciplinari (archiviazione o irrogazione di sanzione e, in tale ipotesi, la tipologia di sanzione irrogata).

Con riferimento all'anno 2019, sono stati avviati 2 procedimenti disciplinari riguardanti il personale tecnico-amministrativo (tabella 1), connessi al mancato rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro e all'assunzione, in servizio, di un comportamento non corretto nei confronti degli utenti (tabella 2).

Procedimenti disciplinari	2019
Procedimenti che hanno coinvolto Docenti	0
Procedimenti che hanno coinvolto Collaboratori ed Esperti Linguistici - competenza UPD	0
Procedimenti che hanno coinvolto Collaboratori ed Esperti Linguistici - competenza Dirigente CLA	0
Procedimenti che hanno coinvolto Personale Tecnico-Amministrativo - competenza UPD	2
Procedimenti che hanno coinvolto Personale Tecnico Amministrativo - competenza singoli Dirigenti	0

Tabella 1 – Procedimenti disciplinari 2019.



Procedimenti disciplinari PTA	Contestazione	Fatti penalmente rilevanti	Provvedimenti a conclusione dei procedimenti
1	Mancato rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.	No	Sanzione della sospensione dal servizio per 1 giorno
2	Assunzione, in servizio, di un comportamento non corretto nei confronti degli utenti.	No	In fase di svolgimento

Tabella 2 – Procedimenti disciplinari 2019 relativi al personale tecnico-amministrativo.