



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEI CODICI DI COMPORTAMENTO (ART. 15 DPR N. 62/2013) Anno 2023

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 e alle collaboratrici dell'Ateneo, nonché ai collaboratori e alle collaboratrici, 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'UNIVERSITÀ 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 grazie all'intervento di una Commissione Senatoriale appositamente nominata. Ultimati i lavori e ottenuto il parere positivo sul testo da parte del Nucleo di Valutazione, è stata attivata, per quanto riguarda in particolare la parte del Codice più strettamente connessa agli aspetti comportamentali, una consultazione pubblica volta a coinvolgere gli *stakeholder* interni ed esterni di Ateneo. 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. 1.116 del 5 novembre 2019.

Tale documento unificato è stato modificato nel 2023 (D.R. di emanazione n. 765 del 29 giugno 2023) sulla base di quanto prescritto dallo Statuto di Ateneo di recente modifica, che ha rimesso al Codice la determinazione delle sanzioni previste nei casi di accertamento di violazione dello stesso. Le sanzioni, ispirate ai principi di gradualità e proporzionalità, sono state declinate tenuto conto della gravità dell'infrazione e differenziate a seconda della categoria di appartenenza del soggetto trasgressore, con differenti previsioni per tutte le componenti della comunità cafoscarina: dal personale docente e ricercatore, dirigente, tecnico-amministrativo, tecnologo, collaboratore esperto linguistico, alla componente studentesca e ai soggetti esterni ai quali l'Ateneo affida incarichi di collaborazione e consulenza o la realizzazione di lavori od opere. L'intervento di revisione del testo ha interessato anche le procedure per l'accertamento delle violazioni e la determinazione dell'autorità a cui spetta l'irrogazione delle sanzioni, differenziate anch'esse a seconda del soggetto trasgressore. Sono state pertanto definite le modalità di convocazione del soggetto presso la Commissione Etica e i termini entro cui trasmettere gli atti all'autorità competente nel comminare la sanzione. Il testo del Codice è stato inoltre rivisto in conformità alle Linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze adottate dell'Ateneo.

Farà seguito nei prossimi mesi un ulteriore aggiornamento del Codice alla luce delle modifiche al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici adottate con D.P.R. n. 81/2023.

Il "Codice Etico e di Comportamento dell'Università Ca' Foscari Venezia" è 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 (DPR 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, vengono definite procedure per l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione delle sanzioni e, infine, vengono illustrate le tipologie di sanzioni.
- "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 e il Codice Etico e di Comportamento dell'Università Ca' Foscari Venezia sono disponibili sul sito internet istituzionale 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, si è deciso di realizzare delle attività di informazione e formazione sul documento unificato, in modo da allinearsi con quanto previsto dalla normativa e da ottenere la massima conoscenza dei contenuti del Codice Unificato da parte di tutto il personale e dei principali *stakeholder* di Ateneo, favorendo lo sviluppo di una forte cultura dell'etica e dell'integrità. È stato così assegnato all'Area Risorse Umane (ARU) l'obiettivo di performance organizzativa consistente nella predisposizione e nella realizzazione di un "Piano di informazione/formazione sul nuovo codice etico e di comportamento". In particolare, l'obiettivo di performance prevedeva la predisposizione del Piano entro i primi mesi del 2020 e la realizzazione delle azioni pianificate nell'arco del 2021 per una percentuale pari quanto meno al 90%. Il Piano in questione è stato definito a febbraio 2020 grazie anche alla collaborazione della Commissione Senatoriale che si era occupata dell'unificazione dei Codici. Le iniziative contenute nel Piano sono diversificate in funzione del *target* di riferimento. Una parte di esse è rivolta al personale dell'Ateneo (docenti, ricercatori, dirigenti, tecnici, amministrativi, tecnologi, CEL, dottorandi e assegnisti) e si contraddistinguono per la realizzazione di specifici "incontri in presenza" durante i quali offrire una presentazione del Codice e favorire un confronto positivo con/tra i partecipanti. Altre iniziative incluse nel Piano sono rivolte alla componente studentesca dell'Ateneo, per la quale, invece, si ritiene di privilegiare l'ausilio di supporti multimediali a valenza informativa collocabili nei punti maggiormente visibili, oltre che sul sito di Ateneo. Nel corso del 2021, a causa del perdurare dell'emergenza sanitaria, non è stato possibile dare completa attuazione al Piano di informazione/formazione in questione. Nel 2022, grazie al supporto di

un'agenzia di comunicazione, è stata data priorità alla realizzazione di un video sul Codice destinato a un pubblico ampio che mettesse in luce il seguente messaggio: "Il Codice Etico e di Comportamento è un bene di ognuno. Rispettalo per tutti".

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.

Inoltre, come evidenziato nel paragrafo precedente, è stato realizzato un video sul Codice Unificato.

MONITORAGGIO

Nel corso di gennaio 2024, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di Ateneo e la relativa struttura di supporto hanno effettuato un 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 2023 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;
- 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 della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- violazioni dei doveri previsti dall'art. 13 del DPR n. 62/2013 cui sono soggetti i Dirigenti, ribaditi anche nel Codice Unificato di Ateneo.

Si è rilevata, al contrario, una situazione di conflitto di interessi non preventivamente comunicata dal Presidente di una Commissione di selezione, per cui il Dipartimento coinvolto ha ritenuto opportuno procedere in autotutela avviando il procedimento di annullamento della graduatoria della procedura.

Inoltre, si rilevano 4 segnalazioni di possibili condotte illecite presentate tramite l'applicativo "Whistleblowing@Ca'Foscari". Le segnalazioni sono state immediatamente prese in carico dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di Ateneo, con l'avvio di tutte le indagini del caso. L'istituto del *whistleblowing* è risultato applicabile solamente per 1 segnalazione, riferibile all'ambito di rischio corruzione "Concorsi e prove selettive".

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari per violazione di specifiche norme comportamentali, 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);
- la possibile collocazione in una specifica area di rischio corruzione;
- 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 2023, sono stati avviati 5 procedimenti disciplinari nei confronti di personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo, mentre non vi sono stati procedimenti riguardanti personale CEL (tabella 1).

Procedimenti disciplinari	Procedimenti avviati nel 2023	N. procedimenti attivati per segnalazioni su violazioni dei Codici di Comportamento	Fatti penalmente rilevanti	Aree di rischio interessate	Procedimenti che hanno dato luogo a sanzioni
Procedimenti che hanno coinvolto Docenti	2	0	0	1: Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento delle attività esterne 1: Concorsi e prove selettive	1
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	0	0	2: Incarichi e nomine	2
Procedimenti che hanno coinvolto Personale Tecnico Amministrativo - competenza singoli Dirigenti	1	0	0	1: Fatti inerenti alla condotta del personale	1

Tabella 1 - Procedimenti disciplinari 2023.

Nel 2023, infine, sono state avviate le attività di verifica del Servizio Ispettivo di Ateneo condotte ai sensi dell'art. 1, c. 62, della L. n. 662/1996 e del "Regolamento del Servizio Ispettivo dell'Università Ca' Foscari



Venezia” con riferimento all’osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, divieto di cumulo di impieghi e incarichi, attività extraistituzionale e conflitto di interessi, anche potenziale, da parte di tutto il personale dipendente, anche a tempo determinato, in servizio presso l’Ateneo. Le verifiche sono state svolte su un campione di nominativi delle categorie professionali da sottoporre a controllo (nella misura del 3% ciascuna) tra il personale in servizio nell’anno solare 2023. Stabilendo di non procedere alla valutazione, per ragioni di economicità dell’azione amministrativa, di eventuali dipendenti estratti che fossero risultati cessati dal servizio, sono state sottoposte a verifica, per attività svolta nel 2022 e con i seguenti esiti, N. 41 unità di personale distinte in:

- N. 21 Professori di I e II fascia, Ricercatori (su 711 unità in servizio al 06/09/2023): nessuna irregolarità riscontrata;
- N. 20 unità di Personale Dirigente, PTA, CEL e Tecnologi (su 789 unità in servizio al 06/09/2023): nessuna irregolarità riscontrata.