



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO
SULL'ATTUAZIONE DEI CODICI DI COMPORTAMENTO (ART. 15
DPR 62/2013)
ANNO 2020**

Sommario

PREMESSA	3
1. MODALITÀ ADOTTATA PER IL MONITORAGGIO	3
2. RISULTATI DEL MONITORAGGIO	4
3. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	5
4. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO	5
5. TAVOLO TECNICO PER LA REDAZIONE DEL CODICE UNICO	5

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"*) secondo cui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è tenuto a:

- curare la diffusione nell'Amministrazione della conoscenza del Codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 (cd. Codice nazionale) e del Codice di comportamento di Ateneo che integra alcuni contenuti del Codice nazionale per adeguarli alla realtà universitaria;
- 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 (ANAC).

Il "Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Milano – Bicocca" adottato nel 2014 è stato oggetto di revisione nel 2015. La procedura seguita per l'approvazione e le più rilevanti modifiche apportate al testo originario sono riportate nella relativa Relazione illustrativa che, unitamente al Codice di Ateneo ed al Codice nazionale, è pubblicata 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"* del sito web istituzionale e sono visualizzabili anche nella pagina personale di ciascun dipendente.

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 ANAC nonché al Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, per le conseguenti determinazioni nell'ambito del sistema della performance.

1. MODALITÀ ADOTTATA PER IL MONITORAGGIO

Il monitoraggio sullo stato di attuazione dei Codici di comportamento è stato effettuato mediante acquisizione di dati e informazioni relativi ai procedimenti disciplinari, nonché mediante questionari tramite la piattaforma Google Moduli articolati in quesiti volti a verificare puntualmente il rispetto delle norme codicistiche e l'eventuale motivazione in caso di mancata o parziale attuazione.

La suesposta modalità ha consentito la tracciabilità e la verifica dello stato di avanzamento del monitoraggio e ha coinvolto i Referenti per l'anticorruzione e la trasparenza e i Dirigenti.

2. RISULTATI DEL MONITORAGGIO

Dal monitoraggio sul rispetto dei Codici di comportamento è emerso un generalizzato rispetto delle norme da esso previste, considerando il gran numero di destinatari, con residuali scostamenti (v. *infra* § 3).

Dai riscontri pervenuti è risultato che:

- negli atti di incarico e nei contratti di consulenza e collaborazione è stata inserita un'apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici;
- i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, in qualunque modo retribuiti, conclusi o in corso nell'ultimo triennio con soggetti privati, sono stati oggetto di valutazione da parte dei responsabili destinatari della relativa comunicazione dei dipendenti resa al momento dell'assegnazione ad un ufficio. Nei due casi nei quali è stato riscontrato un potenziale conflitto di interessi, è stato deciso, nel primo, di escludere il dipendente dalla trattazione di contratti attivi con le società menzionate e, nel secondo, di rinviare ogni decisione al momento in cui si prospetterà l'eventualità di instaurare rapporti con gli enti indicati.
- è rispettato l'obbligo di rendere edotti del contenuto dei Codici di comportamento i dipendenti di nuova assunzione, i titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché i collaboratori di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Ateneo.

Dal monitoraggio non risultano:

- risoluzioni o decadenza del rapporto di consulenza e collaborazione per violazione delle disposizioni dei Codici;
- violazioni del divieto per i lavoratori di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di afferenza;
- comunicazioni relative all'adesione o partecipazione 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 di tracciabilità dei processi decisionali;
- violazioni del divieto di utilizzare impropriamente la posizione istituzionale ricoperta, il nome, il logo o l'immagine dell'Ateneo;
- violazioni delle disposizioni sul divieto di ricevere e/o sollecitare regali o altre utilità;
- rimostranze orali o scritte da parte di persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia stato parte l'Ateneo sull'operato dell'ufficio o dei lavoratori ad esso afferenti;
- segnalazioni da parte dei lavoratori circa eventuali difficoltà applicative del PTPCT.

Dal monitoraggio risulta segnalato un solo caso di potenziale conflitto di interessi risolto con l'assegnazione della pratica ad altro componente dell'ufficio.

Nel corso del 2020 è pervenuta alla casella di posta elettronica anticorruzione@unimib.it (che dal 2015 rappresenta il canale telematico di riferimento per l'utenza per eventuali segnalazioni relative a fenomeni di mala gestio) una segnalazione di un Dirigente riguardante un potenziale conflitto di interessi alla quale è stato dato riscontro. Sono inoltre pervenute due segnalazioni al sottoscritto, una riguardante presunte incompatibilità da parte dei componenti delle commissioni nell'ambito di due procedure concorsuali, l'altra avente ad oggetto la procedura riguardante la selezione per il TFA sostegno. Ad entrambe le segnalazioni sono stati forniti i dovuti riscontri.

Non sono pervenute segnalazioni tramite il sistema informatizzato predisposto dall'Ateneo ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblower*).

3. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Il monitoraggio sopra descritto è stato completato dalla ricognizione dei procedimenti disciplinari espletati per violazione di specifiche norme codicistiche.

Al tal fine, sono stati acquisiti, nel rispetto della normativa in materia di privacy, i dati concernenti i procedimenti disciplinari a carico del personale tecnico - amministrativo e del personale docente e ricercatore, ed 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 ed in quale area di rischio si sono collocati;
- i provvedimenti adottati a conclusione del procedimento disciplinare (archiviazione o irrogazione di sanzione ed in tale ipotesi la tipologia di sanzione irrogata).

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo il monitoraggio è stato effettuato con la collaborazione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e dei Dirigenti per le rispettive competenze. Dal monitoraggio è risultato che i due procedimenti disciplinari avviati e conclusi nei confronti di due dipendenti PTA non hanno avuto ad oggetto contestazioni riguardanti la violazione di norme contenute nei Codici di comportamento.

Quanto al personale docente e ricercatore, in riferimento al quale le norme dei Codici rappresentano principi di comportamento per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti, non risulta avviato alcun procedimento.

4. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO

Nel corso del 2020 è stato erogato un corso di formazione on line di livello generale destinato a tutto il personale dell'Ateneo nel quale sono state affrontate anche alcune tematiche relative ai Codici di comportamento tra cui in particolare il conflitto di interessi.

5. TAVOLO TECNICO PER LA REDAZIONE DEL CODICE UNICO

Al fine di attuare quanto previsto nell'Aggiornamento 2017 al PNA, con D.R. n. 1672/2018 del 30.3.2018 è stato costituito un tavolo tecnico composto da professionalità con competenze multidisciplinari e coordinato dal sottoscritto, con il compito di redigere un documento unico che coniughi le finalità del Codice etico e del Codice di comportamento adottato dall'Università. Ad oggi è stata redatta una prima bozza che dovrà essere rivista alla luce di quanto previsto:

- dalle “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020” in cui ANAC ha fornito indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle Linee guida del 2013, sono volte a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e, soprattutto, utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell’interesse pubblico;
- dalle Linee Guida di settore (richiamate anche nelle suindicate Linee Guida generali) che ANAC dovrebbe emanare. In virtù dell’accordo stipulato con il MIUR (nota prot. n. 31416 del 18 ottobre 2019) finalizzato a realizzare efficaci forme di collaborazione con la CRUI volte a promuovere il progressivo adeguamento alle previsioni dell’Aggiornamento 2017 al PNA (sez. Università) e all’Atto di indirizzo del MIUR del 14 maggio 2018, è stato istituito tra le suddette “parti” un Tavolo tecnico dedito all’emanazione di Linee guida in alcuni ambiti, tra cui i Codici di comportamento degli Atenei, per sollecitarne l’ampliamento dei contenuti con particolare riferimento ai doveri dei docenti.

Milano, 11 febbraio 2021

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
F.to Dott. Maurizio di Girolamo