



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

**ANNO 2017**

## 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") in forza del quale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di Ateneo (ora 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 (A.N.AC.).

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 A.N.AC. nonché al Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, per le conseguenti determinazioni nell'ambito del sistema delle performance.

## 1. MODALITÀ ADOTTATA PER IL MONITORAGGIO

Il monitoraggio effettuato dal RPCT sullo stato di attuazione dei Codici di comportamento è stato realizzato mediante questionario redatto *ad hoc* su piattaforma informatica ed articolato in quesiti riferiti alle norme codicistiche.

La suddetta modalità, già adottata per il monitoraggio del 2016, è stata estesa nel 2017 anche alla verifica dell'adozione di tutte le misure di prevenzione previste dalla legge riportate nel PTPCT 2017-2019, nel cui ambito si collocano i Codici di comportamento. Il questionario, articolato in più sezioni, è stato compilato dai Responsabili apicali delle strutture amministrative. Tale metodologia ha consentito, oltre alla riduzione dei tempi di acquisizione dei dati, la tracciabilità della procedura e garantito il rigore sia nelle operazioni di sintesi dei riscontri che nell'analisi dei contenuti specifici e delle eventuali osservazioni rappresentate.

## 2. RISULTATI DEL MONITORAGGIO

Il monitoraggio finalizzato ad accertare il rispetto delle norme dei Codici non ha evidenziato particolari criticità, con l'eccezione di qualche caso residuale risolto ed un esiguo numero di procedimenti disciplinari (vedi *infra* § 3). I riscontri pervenuti hanno evidenziato il generale rispetto delle previsioni codicistiche.

Dal monitoraggio è emerso che:

- negli atti di incarico e nei contratti di collaborazione e consulenza a vario titolo è stata inserita un'apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici;

- i Codici sono stati trasmessi tramite e-mail ai dipendenti di nuova assunzione, ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché ai collaboratori di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Ateneo.

Inoltre dal monitoraggio non risultano:

- risoluzioni o decadenze da rapporti 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 all'assegnazione all'ufficio un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio stesso;
- dichiarazioni presentate dai lavoratori in occasione dell'assegnazione ad un ufficio relative a rapporti di collaborazione diretti o indiretti, in qualunque modo retribuiti con soggetti privati 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 la 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;
- rimostranze orali o scritte da parte di persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia stata parte l'Ateneo sull'operato dell'ufficio o dei lavoratori ad esso afferenti;
- comunicazioni relative al ricevimento di regali e/o altre utilità al di fuori dei casi consentiti dalla normativa e non sono emersi casi di 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 PTPCT.

In riferimento ai particolari doveri previsti dall'art. 13 del D.P.R. 62/2013 cui sono soggetti i Dirigenti, ribaditi anche nel Codice di comportamento di Ateneo, dai riscontri pervenuti risulta il rispetto della previsione normativa con riferimento agli incarichi dirigenziali conferiti nel 2017.

Non sono pervenute segnalazioni attraverso il canale riservato 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.

**In riferimento al personale tecnico amministrativo** tale attività è stata svolta con la collaborazione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e dei Dirigenti per le rispettive competenze. Risultano due violazioni di norme del Codice:

- mancato rispetto del sistema di rilevazione delle presenze (art. 11 c. 2);
- comportamento non corretto in servizio (art. 12 c. 1).

In entrambi i casi il procedimento disciplinare si è concluso con l'irrogazione di una sanzione, rispettivamente della sospensione dal servizio per 15 giorni e del rimprovero verbale.

Non risultano procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei Dirigenti.

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, si segnala, per completezza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico di un docente a seguito della commissione di un fatto penalmente rilevante non riconducibile a violazioni di norme contenute nei Codici di Comportamento nè ad eventi corruttivi. Il procedimento disciplinare in oggetto è sospeso in attesa di conclusione del procedimento penale ed è stata disposta la sospensione cautelare del docente dal servizio.

#### 4. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO

L'attività di diffusione della conoscenza dei Codici è stata realizzata, conformemente alla programmazione risultante nel *"Piano per la formazione ai fini della prevenzione della corruzione per il triennio 2017-2019"*, mediante l'organizzazione di due corsi di formazione di livello generale *in house* che hanno coinvolto tutto il personale, invitato ad opzionare la frequenza ad uno dei suddetti corsi.

Il corso *"I comportamenti del dipendente: analisi di casi concreti della realtà universitaria"* è stato caratterizzato da un approccio pratico, con la presentazione di situazioni tipiche del contesto universitario e la disamina dei comportamenti più corretti e consoni alle disposizioni codicistiche. Al fine di garantire continuità con le attività formative già svolte negli anni precedenti, i casi proposti sono stati incentrati su temi specifici non precedentemente affrontati, quali le comunicazioni cui sono tenuti i dipendenti ed i singoli obblighi di comportamento prescritti dai Codici, le varie ipotesi di obbligo di astensione, con sguardo rivolto anche all'aspetto del procedimento disciplinare ed alle modifiche normative in materia.

Il corso *"Le responsabilità dei dipendenti per il mancato rispetto delle previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con particolare riferimento agli obblighi di trasparenza"* ha avuto ad oggetto la disamina della responsabilità disciplinare per il mancato rispetto delle previsioni del PTPCT con approfondimento dei doveri dei dipendenti, sanciti anche nei Codici di comportamento, relativi agli obblighi di pubblicazione.

Entrambi i corsi, tenuti da personale tecnico amministrativo interno ed esperto delle materie oggetto dell'attività formativa, sono stati articolati in 5 sessioni per consentire la partecipazione a rotazione di tutto il personale.

Il gradimento sull'appropriatezza dei contenuti trattati e sull'efficacia espositiva dei docenti, acquisito mediante appositi questionari on line compilati dai partecipanti, è risultato soddisfacente.

In particolare, in un *range* compreso tra 1 e 6 il gradimento medio del corso *"I comportamenti del dipendente: analisi di casi concreti della realtà universitaria"* è risultato di 4,7.

Il livello medio di gradimento del corso *"Le responsabilità dei dipendenti per il mancato rispetto delle previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con particolare riferimento agli obblighi di trasparenza"* è stato di 4,6.

Dai questionari pervenuti sono emersi suggerimenti dei dipendenti concernenti tematiche che potranno costituire oggetto di futuri percorsi formativi in materia di etica e legalità.

Milano, 9 febbraio 2018

F.to

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  
Dott.ssa Elena La Torre