



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

ANNO 2018

Sommario

PREMESSA	3
1. MODALITÀ ADOTTATA PER IL MONITORAGGIO	3
2. RISULTATI DEL MONITORAGGIO INFORMATIZZATO	3
3. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	5
4. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO	6
5.TAVOLO TECNICO PER LA REDAZIONE DEL CODICE UNICO	6

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 (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 con acquisizione di dati ed informazioni relativi ai procedimenti disciplinari, nonché mediante somministrazione di un questionario predisposto su piattaforma informatica, articolato in quesiti volti a verificare il rispetto delle norme codicistiche. Tale ultima 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. Il questionario è stato compilato dai Dirigenti nonché dai Capi Settore/Capi Ufficio della Direzione Generale sotto la supervisione del Direttore Generale.

2. RISULTATI DEL MONITORAGGIO INFORMATIZZATO

I risultati del monitoraggio hanno evidenziato un generalizzato rispetto delle norme dei Codici, considerando il gran numero di destinatari delle stesse, con residuali violazioni che hanno determinato l'avvio di procedimenti disciplinari (v. *infra* § 3).

Dai riscontri pervenuti è emerso 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. Nella maggior parte dei casi i rapporti di collaborazione sono risultati non rilevanti, mentre un solo Dirigente ha ritenuto opportuno assegnare ai dipendenti compiti che non coinvolgessero i soggetti privati suindicati;
- 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 della normativa in materia di conflitto di interessi;
- violazioni del divieto di utilizzare impropriamente la posizione istituzionale ricoperta, il nome, il logo o l'immagine dell'Ateneo;
- 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;
- violazioni delle disposizioni sul divieto di ricevere e/o sollecitare regali o altre utilità;
- segnalazioni da parte dei lavoratori circa eventuali difficoltà applicative del PTPCT.

I risultati del monitoraggio hanno evidenziato due doglianze concernenti:

- la procedura di rimborso delle spese di missione. Al fine di superare tale criticità è stata avviata e completata l'informatizzazione dell'intero processo;
- un presunto ritardo nelle risposte e nella consegna dei documenti nell'ambito della gestione amministrativa di un master. Si rappresenta che con riferimento al medesimo master è

pervenuta una segnalazione al RPCT avente ad oggetto presunti comportamenti in violazione dei Codici. A tale segnalazione non ha fatto seguito alcun procedimento disciplinare.

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.

Al tal fine, sono stati acquisiti dal RPCT, 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. I risultati sono riportati nella tabella che segue.

FATTO CONTESTATO	ESITO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE - SANZIONE IRROGATA
COMPORAMENTO NON CORRETTO (art. 46 c. 2 lett. b) del CCNL); art. 12 c. 1 Codice di comportamento di Ateneo	ARCHIVIATO (condotta posta in essere non integra illecito disciplinare)
ASSENZA INGIUSTIFICATA DAL LAVORO art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, art. 13, c. 9, punto 1, lett. a) del CCNL e art. 13, c. 3, lett. a) del CCNL; art. 11 c. 2 del Codice di Comportamento di Ateneo.	LICENZIAMENTO CON PREAVVISO
COMPORAMENTO NON CORRETTO (art. 13 c. 3 lett. a), b) e d) del CCNL); art. 12 c. 1 Codice di Comportamento di Ateneo	MULTA 2 ORE
COMPORAMENTO NON CORRETTO (art. 13 c. 3 lett. b) e i) del CCNL); art. 12 c. 8 Codice di Comportamento di Ateneo	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 due procedimenti disciplinari riportati nella tabella che segue:

FATTO CONTESTATO	ESITO DISCIPLINARE IRROGATA	PROCEDIMENTO - SANZIONE
CONDOTTA IRREGOLARE (art. 88 R.D. n. 1592/33 e art. 10, c. 2 Codice Etico)	ARCHIVIATO	
CONDOTTA IRREGOLARE (art. 88 R.D. n. 1592/33 e art. 11 Codice Etico)	CENSURA	

4. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO

Considerato che i contenuti del Codice di comportamento sono stati oggetto di due corsi di livello generale *in house* tenutisi nel 2017 che hanno visto coinvolto tutto il personale dell'Ateneo, si è ritenuto per l'anno 2018 di non replicare ulteriori iniziative formative in materia anche in considerazione del fatto che il testo del Codice potrebbe subire modifiche e/o integrazioni all'esito della sua prossima unificazione con il Codice Etico (v. *amplius* § 5). Si è invece ritenuto importante organizzare *in house* un corso di formazione di livello specifico rivolto ai componenti dell'UPD e a tutti i Dirigenti avente ad oggetto le nuove norme sul procedimento disciplinare.

5. TAVOLO TECNICO PER LA REDAZIONE DEL CODICE UNICO

Al fine di dare attuazione alle indicazioni contenute nel PNA 2017 e nell'Atto del MIUR n. 39 del 14.05.2018 in cui sono stati evidenziati problemi di coordinamento tra Codice etico e Codice di comportamento adottati dalle Università auspicando l'adozione di un Codice unico idoneo a coniugare le finalità dei due documenti, con D.R. n. 1672/2018 del 30.03.2018 è stato costituito un tavolo tecnico composto da professionalità con competenze multidisciplinari, con il compito di redigere tale Codice. Nelle more della pubblicazione delle Linee Guida ANAC in materia preannunciata per i primi mesi del 2019 (v. Aggiornamento 2018 al PNA), il Tavolo tecnico ad aprile 2018 ha comunque avviato i lavori, ad oggi ancora in corso, per la redazione del testo secondo le indicazioni del PNA 2017 prevedendo:

- sezioni distinte per la disciplina di comportamenti la cui violazione determina irrogazione di sanzioni disciplinari e comportamenti che, in violazione di precetti etici e deontologici, determinano sanzioni aventi natura non disciplinare;
- con riferimento alle norme disciplinari, una sezione contenente le regole di condotta comuni applicabili a tutta la comunità universitaria e apposite sezioni contenenti le norme di condotta

specifiche divise per categoria di soggetti (personale docente e ricercatore, personale tecnicoamministrativo e studenti).

Milano, 1 febbraio 2019

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

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate)