



UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA

*RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA*

**Relazione sui risultati dell'attività di monitoraggio
sull'attuazione del *codice di comportamento*,
ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013**

Anno 2015

INDICE

PREMESSA	3
1. CONTESTO NORMATIVO	3
2. ATTIVITÀ SVOLTE PER L'ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.P.R. 62/2013.	3
2.1. Il <i>codice di comportamento</i> dell'Ateneo di Catania.....	4
2.2. Diffusione.	4
2.3. Vigilanza.....	5
2.4. Formulazione di indicazioni operative specifiche in ordine al rispetto delle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013.....	5
2.5. Violazioni del <i>codice di comportamento</i>	6
2.6. Formazione in materia di <i>codice di comportamento</i>	6

Premessa

La presente relazione è predisposta in attuazione della disposizione di cui all'art. 15, comma 3, del D.P.R. 62/2013, che prevede l'obbligo per il responsabile della prevenzione della corruzione di curare, con il supporto dell'ufficio procedimenti disciplinari, il monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del *codice di comportamento*.

La relazione che illustra le attività svolte dall'Ateneo di Catania nel corso dell'anno 2015 è redatta e pubblicata, secondo il sopracitato art. 15, nel sito web di Ateneo, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" (<http://www.unict.it/content/altri-contenuti>) e ne è data comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

1. Contesto normativo

L'articolo 1, comma 44, della legge 190/2012 ha modificato l'art. 54 del decreto legislativo 165/2011, riguardante il *codice di comportamento* dei dipendenti pubblici. Tale 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, di lealtà, di imparzialità e di servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

In attuazione di tale disposizione è stato emanato il D.P.R. del 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), che definisce i doveri minimi di buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti a osservare. Ai sensi dell'art. 2, commi 1 e 3, del citato D.P.R., le norme in esso contenute si applicano al personale tecnico-amministrativo e, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori dell'Amministrazione, nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o di servizi o che realizzano opere in favore dell'Ateneo. Inoltre, ai sensi del comma 2, del medesimo art. 2, tali norme costituiscono "principi di comportamento" per il personale docente "in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti".

2. Attività svolte per l'attuazione delle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013.

Il responsabile della prevenzione della corruzione, con il supporto dell'ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza (UPCT) e dell'ufficio procedimenti disciplinari (UPD), ha svolto una serie di iniziative volte a dare piena attuazione alle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013.

Più precisamente, le attività svolte hanno riguardato:

- 1) la redazione e l'adozione del *codice di comportamento* dell'Ateneo di Catania, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d. lgs. 165/2001;
- 2) la diffusione del *codice di comportamento*, ai sensi dell'art. 17 del D.P.R. 62/2013;
- 3) la vigilanza in ordine al rispetto delle norme contenute nel *codice di comportamento*, ai sensi dell'art. 54, comma 6, del d. lgs. 165/2001 e dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013;
- 4) l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 3, all'art. 4, comma 6, e all'art. 6, comma 1, del D.P.R. 62/2013;
- 5) la raccolta delle segnalazioni di violazione del *codice di comportamento*, nonché delle condotte accertate e sanzionate relative a casi di violazione del *codice di comportamento* medesimo, ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013;
- 6) la formazione del personale per l'appropriata conoscenza del *codice di comportamento*, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del d. lgs. 165/2001 e dell'art. 15, comma 5, del D.P.R. 62/2013.

2.1. Il codice di comportamento dell'Ateneo di Catania

L'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che ciascuna amministrazione debba definire, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio O.I.V., un proprio *codice di comportamento*, che integri e specifichi le previsioni contenute nel D.P.R. 62/2013. Tale previsione è, altresì, confermata dall'art. 1, comma 2, dello stesso D.P.R.

La predisposizione di tale codice è stata affidata all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UPD), in raccordo con il responsabile della prevenzione della corruzione, tenendo conto delle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione e della delibera ANAC n. 75/2013 "*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d. lgs. 165/2001)*".

In attuazione della procedura e della tempistica prevista nel PTPC 2014-2016, con decreto rettorale n. 2352 del 5.6.2014, è stato emanato il *codice di comportamento* di Ateneo. Il documento approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 maggio 2014, è stato pubblicato all'interno della sotto-sezione "Atti generali" della sezione "Amministrazione trasparente" presente nel sito web di ateneo (<http://www.unict.it/content/atti-generalis>). E' stata, inoltre, data comunicazione dell'avvenuta pubblicazione del documento all'ANAC, nel rispetto delle indicazioni dettate dall'autorità stessa.

2.2. Diffusione.

L'art. 17 del D.P.R. 62/2013 prevede, al comma 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*".

Con le stesse modalità previste al comma 1, del predetto articolo, le pubbliche amministrazioni danno ampia diffusione dei codici da ciascuna definiti. Nel rispetto di tale disposizione normativa, l'area per la gestione amministrativa del personale (AGAP) cura la trasmissione del *codice di comportamento* di Ateneo a tutti i dipendenti e, inoltre, ha il compito di consegnare copia del DPR 62/2013 e del *codice di comportamento* di Ateneo a ciascun dipendente/collaboratore all'atto della sottoscrizione del relativo contratto.

Il responsabile della prevenzione della corruzione, con nota prot. n. 145284 del 18.11.2015 ha chiesto all'ufficio procedimenti disciplinari (UPD) di relazionare in ordine alle attività svolte nel 2015 per la diffusione del *codice di comportamento*. L'UPD, dopo aver acquisito dai dirigenti delle aree dettagliata relazione riguardante le attività svolte, ha inviato al responsabile della prevenzione della corruzione la nota prot. n. 155310 del 4.12.2015, dalla quale risulta che la conoscenza del *codice di comportamento* è stata promossa dai dirigenti/responsabili di struttura attraverso incontri a carattere informativo/esplicativo con i dipendenti incardinati presso le strutture di rispettiva competenza, ed è stata, inoltre, promossa la partecipazione di tutti i dipendenti ai corsi di formazione di livello generale organizzati dall'Amministrazione sulle tematiche della prevenzione dei fenomeni corruttivi, dell'etica e della legalità.

Specifica attenzione, inoltre, è stata dedicata all'attività di informazione relativa agli obblighi di astensione del dipendente dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto di interesse, anche, potenziale, prestando particolare attenzione a quei dipendenti che rivestano ruoli o che svolgano attività definite "ad alto rischio".

In particolare, gli uffici competenti dell'area del provveditorato e del patrimonio mobiliare (APPaM) e dell'area dei lavori e del patrimonio immobiliare (ALPI) hanno provveduto ad inserire

d

nei contratti di fornitura di beni, di servizi e di lavori un'apposita clausola con la quale l'impresa contraente dichiara di aver ricevuto copia del DPR 62/2013 e del *codice di comportamento* di Ateneo. Il *codice di comportamento* viene, altresì, allegato alla documentazione di gara e alle lettere di invito alle imprese.

Anche l'Economo, i direttori dei centri di servizio e la Scuola superiore di Catania, che gestiscono direttamente i rapporti negoziali con le imprese, hanno diffuso il *codice di comportamento* sia ai propri collaboratori, a qualsiasi titolo, sia agli utenti, anche tramite pubblicazione sul sito web istituzionale della struttura.

2.3. Vigilanza.

L'art. 54, comma 6, del d.lgs., n. 165/2001, prevede che "*sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina*", tale disposizione è ribadita dall'art. 15 del D.P.R. 62/2013.

Al fine di adempiere a tale previsione, il responsabile della prevenzione della corruzione, con nota prot. n. 95947 del 28.07.2015, ha rammentato ai dirigenti e ai direttori dei centri di servizio dell'Ateneo di vigilare sul rispetto delle norme contenute nel *codice di comportamento* da parte delle unità di personale incardinate presso le strutture di propria competenza. Inoltre, tale attività di vigilanza e l'attuazione di misure idonee a far rispettare il *codice di comportamento* rappresenta uno specifico obbligo a carico dei dirigenti e dei responsabili di struttura previsto nel PTPC 2015-2017. L'UPD, sulla base delle relazioni prodotte dai responsabili di struttura, ha inviato al responsabile della prevenzione della corruzione la nota prot. n. 155310 del 04.12.2015, dalla quale risulta che i dirigenti e i direttori dei centri di servizio hanno condotto una generale attività di vigilanza sul rispetto del *codice di comportamento*.

2.4. Formulazione di indicazioni operative specifiche in ordine al rispetto delle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013.

Il responsabile della prevenzione della corruzione, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013, ha fornito alcune indicazioni operative ai dirigenti delle aree competenti, segnalando, in particolare, i seguenti obblighi:

- a) inserire negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi apposite clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto, nel caso di violazione degli obblighi derivanti dal *codice di comportamento* (art. 2, comma 3, del D.P.R. 62/2013);
- b) prevedere che il dipendente sottoscriva, all'atto della richiesta di autorizzazione per incarichi di collaborazione con soggetti privati, una dichiarazione attestante che gli stessi soggetti non abbiano, o non abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza (art. 4, comma 6, del D.P.R. 62/2013, e dall'art. 4, comma 8, del Codice di Ateneo).
- c) acquisire, all'atto dell'assegnazione ad un ufficio, le informazioni riguardanti tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che i dipendenti abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni (così come disposto dall'art. 6, comma 1, del D.P.R. 62/2013, e dall'art. 6, comma 1 e 2 del Codice di Ateneo combinato disposto con l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi art. 6, comma 2 ed art. 7 del D.P.R. 62/2013).

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha chiesto all'UPD di relazionare anche in ordine alle attività svolte in attuazione degli adempimenti di cui alle lettere a), b) e c).

L'UPD, sulla base delle relazioni dei responsabili di struttura, ha inviato al responsabile della prevenzione della corruzione la nota prot. n. 155310 del 04.12.2015, dalla quale si evince che:

- con riferimento all'adempimento sub a), i dirigenti e i responsabili delle seguenti strutture: APPaM, ALPI, Economo e il direttore della Scuola Superiore, hanno inserito nei contratti di servizi,

di forniture e di lavori, ciascuno per quanto di competenza, apposite clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto, nel caso di violazione degli obblighi derivanti dal *codice di comportamento*. Inoltre, il dirigente dell'AGAP ha dato disposizioni affinché fossero inserite nei contratti di collaborazione, a qualsiasi titolo, apposite clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto, nel caso di violazione degli obblighi derivanti dal *codice di comportamento*.

- Con riferimento all'adempimento sub b), il dirigente dell'AGAP ha proceduto a inserire nei moduli di richiesta di autorizzazione all'espletamento di incarichi extraistituzionali, da parte del personale tecnico-amministrativo e dirigente, apposita clausola con la quale il dipendente interessato dichiara di non trovarsi nella condizioni di cui all'art. 4, comma 6, del D.P.R. 62/2013; tale dichiarazione deve essere convalidata dal responsabile dell'ufficio di appartenenza all'atto del rilascio di nulla osta.

Per quanto riguarda il personale docente, stante il diverso regime giuridico, non è stata predisposta una modulistica standard, ma vengono valutati i singoli casi di richiesta di autorizzazione allo svolgimento di attività di collaborazione con soggetti privati (ove detta attività potesse essere autorizzata), al fine di richiedere eventualmente una dichiarazione analoga.

- Con riferimento all'adempimento sub c), l'AGAP ha predisposto la modulistica che il personale tecnico amministrativo deve utilizzare per comunicare, all'atto dell'assunzione, le informazioni relative a tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti avuti negli ultimi tre anni precedenti l'assunzione, nonché per comunicare, all'atto della prima assegnazione all'ufficio, se i medesimi rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche affidate al dipendente. Nel caso di trasferimento del dipendente ad altra struttura, analoga modulistica è stata fornita al dirigente della struttura di nuova assegnazione del dipendente. L'area ha altresì proceduto alla raccolta e archiviazione dei moduli compilati.

2.5. Violazioni del codice di comportamento.

L'art. 15, comma 3, del D.P.R. 62/2013 stabilisce che l'ufficio procedimenti disciplinari cura l'esame delle segnalazioni di violazione del *codice di comportamento* e la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001.

Al fine di adempiere a tale previsione, il responsabile della prevenzione della corruzione ha chiesto all'ufficio procedimenti disciplinari (UPD) di relazionare in ordine alle segnalazioni di violazione del *codice di comportamento*, nonché alle condotte accertate e sanzionate relative a casi di violazione del *codice di comportamento* medesimo.

Per l'anno 2015, non sono state rilevate violazioni del codice di comportamento.

2.6. Formazione in materia di codice di comportamento.

L'art. 54, comma 7, del d.lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni organizzino attività di formazione del personale per la corretta conoscenza del *codice di comportamento*. Tale previsione è ribadita dall'art. 15, comma 5, del D.P.R. 62/2013.

In attuazione di tali disposizioni sono stati inseriti nei piani di formazione in materia di prevenzione della corruzione, sia di livello generale che di livello specifico, appositi moduli riguardanti il *codice di comportamento* e le tematiche dell'etica e della legalità.

In particolare, la formazione di livello generale ha previsto la trattazione del modulo "*Etica del lavoro in particolare nell'ambito della PA e relativamente all'applicazione dei codici di condotta e dei codici etici nelle attività dei pubblici dipendenti (D.P.R. 62 del 2013)*" e la specifica trattazione delle tematiche inerenti il codice di comportamento e la tutela del dipendente che segnala gli illeciti (*whistleblower*)" attraverso l'organizzazione di specifici focus group.

Nel 2015 sono stati coinvolti nell'attività di formazione 391 dipendenti e collaboratori, compresi i nuovi assunti.

