



UNIVERSITÀ  
degli STUDI  
di CATANIA

Responsabile della prevenzione  
della corruzione e della 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 2018**

## INDICE

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>1. ATTIVITÀ SVOLTE PER L'ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.P.R. 62/2013.....</b>	<b>3</b>
1.1. Parte 1° - Diffusione del Codice di comportamento .....	4
1.2. Parte 2° - Attività di vigilanza sul rispetto del Codice di comportamento.....	5
1.3. Parte 3° - Verifiche effettuate - monitoraggio e frequenza delle verifiche effettuate, numero delle violazioni accertate e misure adottate. ....	6
1.4. Parte 4° - Conflitto di interesse - monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse accertate .....	7
1.5. Formulazione di indicazioni operative specifiche in ordine al rispetto delle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013. ....	7
<b>2. FORMAZIONE IN MATERIA DI CODICE DI COMPORTAMENTO .....</b>	<b>8</b>

## **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 e della trasparenza di curare, con il supporto dell'ufficio procedimenti disciplinari, il monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del *codice di comportamento*.

Il codice di comportamento di Ateneo, vigente per l'anno 2018, è stato approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 maggio 2014, ed emanato con decreto rettorale n. 2352 del 5.6.2014. Il documento, è disponibile alla pagina denominata "Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Catania", pubblicata all'interno della sotto-sezione "Atti generali" della sezione "Amministrazione trasparente", presente nel sito web di ateneo (<http://www.unict.it/content/atti-generalis>).

La relazione che illustra le attività svolte dall'Ateneo di Catania nel corso dell'anno 2018 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/codice-di-comportamento>).

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

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con il supporto dell'ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza e dell'ufficio procedimenti disciplinari, 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 diffusione del *codice di comportamento*, ai sensi dell'art. 17 del D.P.R. 62/2013;
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) 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.

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con nota prot.95400 del 13.07.2018, ha chiesto a tutti i dirigenti e responsabili di struttura la redazione della relazione annuale sulle attività intraprese per la diffusione e il rispetto del Codice di comportamento; nonché

ai sensi degli artt. 6 e 7 del citato Codice di comportamento, la rendicontazione delle situazioni di conflitto di interesse riscontrate nella struttura di competenza.

Sulla base dell'esperienza degli anni passati, al fine di armonizzare le relazioni redatte annualmente dai dirigenti e di consentire un monitoraggio più efficace, è stato predisposto un questionario, costituito da quattro parti:

- Parte 1° Diffusione del Codice di comportamento - monitoraggio della diffusione del Codice di comportamento e rendicontazione delle attività avviate per la sua comprensione.
- Parte 2° Attività di vigilanza sul rispetto del Codice di comportamento - monitoraggio delle attività di vigilanza effettuate per garantirne il rispetto.
- Parte 3° Verifiche effettuate - monitoraggio e frequenza delle verifiche effettuate, numero delle violazioni accertate e misure adottate.
- Parte 4° Conflitto di interesse - monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse accertate, esito dell'accertamento riscontrato o segnalato e il numero degli eventuali provvedimenti adottati.

### **1.1. Parte 1° - Diffusione del Codice di comportamento**

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 cura la trasmissione del *codice di comportamento* di Ateneo a tutti i dipendenti in occasione della sua approvazione e, inoltre, ha il compito di consegnare copia del DPR 62/2013 e del *codice di comportamento* di Ateneo, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, a ciascun nuovo dipendente o collaboratore.

Dalle relazioni acquisite dai dirigenti delle aree e dai responsabili delle strutture è emerso che vengono effettuate periodicamente attività per la diffusione del codice di comportamento all'interno della struttura di competenza e in particolar modo sono state avviate le seguenti azioni:

- riunioni programmate e *focus group* sul contenuto del codice, rivolte ai responsabili dei singoli settori, soprattutto su questioni legate all'ambito di competenza;
- raccomandazioni indirizzate al personale dell'area/struttura sul comportamento da tenere durante l'espletamento del servizio;
- invio, tramite email, della copia del Codice di comportamento dell'Università di Catania a tutto il personale afferente all'area/struttura;
- monitoraggio della partecipazione effettiva del personale dell'area/struttura al corso di formazione in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. - livello generale;
- somministrazione a tutto il personale dell'area/struttura di un questionario sui temi contenuti nel codice al fine di verificarne il grado di conoscenza.

In molti casi sono stati affrontati i seguenti argomenti:

- interpretazioni del contenuto del codice con particolare riferimento alla fattispecie del conflitto di interesse, anche alla luce delle linee guida ANAC;
- richiamo alla correttezza, alla cortesia e alla disponibilità nel rapporto con il pubblico e correttezza nei rapporti con i colleghi;
- richiamo all'osservanza del segreto di ufficio e alla tutela della privacy degli utenti;
- rispetto dell'orario di lavoro.

Alcune delle iniziative proposte dalle strutture dell'Ateneo per garantire la diffusione del codice sono state prese in considerazione dall'ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza che, al fine di condividere con tutti un possibile strumento utile per la diffusione e la comprensione del codice per l'anno 2019, le ha divulgate a tutte le strutture dell'Ateneo.

## **1.2. Parte 2° - Attività di vigilanza sul rispetto del Codice di comportamento**

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.

Dalle relazioni acquisite dai dirigenti delle aree e dai responsabili delle strutture è emerso che sono state intraprese nella propria struttura di appartenenza iniziative al fine di garantire il rispetto del Codice di comportamento. Le azioni più diffuse sono state le seguenti:

- monitoraggio dei tempi di espletamento delle pratiche assegnate;
- risoluzioni di potenziali conflittualità all'interno dei settori;

- soluzioni organizzative per monitorare il rispetto delle disposizioni di servizio ivi compreso l'orario di lavoro e monitoraggio dei permessi di astensione dal lavoro al fine di prevenire eventuali abusi;
- acquisizioni di dichiarazioni sostitutive per incarichi di collaborazione, di cui all'art. 4, comma 8, del codice di comportamento;
- controllo delle timbrature mensili;
- in attuazione dell'art.12 del Codice di comportamento di Ateneo, al fine di facilitare l'inoltro di segnalazioni, di suggerimenti e di reclami è stato istituito, sul sito istituzionale del Area dei sistemi informativi – sezione biblioteche e documentazione, un apposito servizio di segnalazioni denominato "*Dillo alla biblioteca*";
- in attuazione dell'art.8 del codice si è reso edotto il personale sulle modalità per la segnalazione degli illeciti rinvenibile all'indirizzo: <http://www.unict.it/content/tutela-del-dipendente-che-segnala-gliilleciti>.

### **1.3. Parte 3° - Verifiche effettuate - monitoraggio e frequenza delle verifiche effettuate, numero delle violazioni accertate e misure adottate.**

Tutte le strutture e le aree dell'amministrazione hanno effettuato delle verifiche con frequenza mensile. Il numero di segnalazioni pervenute/rilevate di violazione del codice di comportamento è risultato pari a tre casi in tre aree diverse. Tutte le violazioni sono state segnalate all'ufficio procedimenti disciplinati (UPD) e di queste due sono ancora in fase di valutazione, mentre la terza è stata conclusa senza dare luogo ad un procedimento disciplinare. Tutti considerano positivamente l'attività di vigilanza svolta e non riferiscono di procedimenti disciplinari a causa di violazioni del Codice da parte del personale in servizio presso la struttura di competenza.

Del resto 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 chiede annualmente 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 2018, dalla relazione dell'UPD (prot. 167197 del 30.11.2018) non si evince alcuna violazione del Codice né sono state segnalate condotte accertate e sanzionate che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi. Per completezza di informazione, si rappresenta che, nel corso del 2018, sono stati ripresi, ai sensi dell'art.55-ter del d.lgs.165/2001 e

ss.mm.ii., due procedimenti disciplinari avviati nell'anno 2013 (uno si è concluso con l'archiviazione e l'altro è stato ulteriormente sospeso ai sensi dell'art.55-ter d.lg.165/2001, fino alla definizione del procedimento penale).

#### **1.4. Parte 4° - Conflitto di interesse - monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse accertate**

Per il 2018, relativamente agli adempimenti posti in essere ai sensi dell'art. 6, comma 4, del Codice di comportamento e connessi all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, tutte le strutture dell'Ateneo, all'interno delle loro relazioni sul codice di comportamento, dichiarano che non sono state segnalate, riscontrate o comunicate situazioni di conflitto di interesse dei propri collaboratori in relazione alle pratiche loro affidate.

#### **1.5. 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 e della trasparenza, 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).

- Con riferimento all'adempimento sub a), i responsabili delle strutture continuano, come negli anni precedenti, ad inserire 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. L'Area per la gestione amministrativa del personale ha confermato che, anche per l'anno 2018, negli atti di incarico, nei contratti di collaborazione esterna e nei contratti di insegnamento è espressamente prevista una apposita clausola risolutiva del contratto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.
- Con riferimento all'adempimento sub b), l'Area per la gestione amministrativa del personale ha confermato, anche per l'anno 2018, quanto già riferito in ordine alla disposizione di cui trattasi relativamente all'anno 2017. In particolare, per quanto attiene al personale tecnico-amministrativo, il modulo predisposto per la richiesta di autorizzazione per gli incarichi esterni da parte di soggetti privati comprende un'apposita dichiarazione resa dallo stesso dipendente e l'attestazione del responsabile della struttura sul rispetto del Codice di comportamento dell'Ateneo. Per quanto attiene al personale docente, considerato il diverso status giuridico e la circostanza che le norme del regolamento costituiscono, per i docenti, principi di comportamento, è cura dell'ufficio preposto valutare la singola richiesta di autorizzazione per incarico extra-istituzionale anche nell'ottica di una potenziale violazione del predetto art. 4, comma 8, del Codice di comportamento di Ateneo.
- Con riferimento all'adempimento sub c), l'Area per la gestione amministrativa del personale ha confermato, anche per l'anno 2018, quanto già riferito in ordine alla disposizione di cui trattasi relativamente all'anno 2017. In particolare, il personale tecnico-amministrativo, ivi compresi i collaboratori ed esperti linguistici, devono rendere apposita dichiarazione, sia all'atto dell'assunzione sia nel caso di trasferimento ad altra struttura interna all'Amministrazione, relativa alla sussistenza, o meno, di pregressi rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati.

## ***2. Formazione in materia di codice di comportamento***

L'obiettivo è quello di formare il personale sui programmi e sugli strumenti da utilizzare per affrontare il complesso tema della "corruzione" e della "*maladministration*" all'interno della pubblica amministrazione e di ridurre il rischio che l'illecito o il comportamento non corretto sia commesso inconsapevolmente.

Tutto ciò potrà avvenire sia attraverso la diffusione di una omogenea base di conoscenze mediante insegnamenti di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati, sia attraverso la trasmissione di specifiche competenze nelle aree operative a più alto rischio di corruzione, alla luce degli aggiornamenti in materia di prevenzione della corruzione.

I principali argomenti trattati nel corso del programma di formazione generale, pianificato per il triennio 2018-2020, rivolto a tutto il personale T.A., sono stati:

- concetto di corruzione (PNA);
- il conflitto di interessi: aspetti teorici e approfondimenti operativi;
- accesso e trasparenza come strumento di prevenzione della corruzione;
- il quadro regolatorio interno: i codici di comportamento, etici, disciplinare e il whistleblower.

Inoltre è stato proposto, a tutti i partecipanti, un questionario di percezione della corruzione, i cui risultati hanno mostrato che bisogna continuare a lavorare culturalmente, proseguendo con le iniziative di confronto e formazione sui temi della legalità e dell'etica, soffermandosi anche sull'importanza della disciplina del whistleblowing. In particolare, dai risultati del questionario di percezione della corruzione, si evince che il termine corruzione viene identificato chiaramente mostrando consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze. Quasi la totalità dei partecipanti è consapevole della distinzione tra il concetto di corruzione e la cosiddetta "malamministrazione"; la formazione assume un ruolo fondamentale nella diffusione della conoscenza delle azioni che l'Ateneo mette in atto per contrastare il fenomeno (il 56% dei partecipanti è a conoscenza del sistema normativo di riferimento e delle leggi che tutelano il dipendente che segnala gli illeciti).

Infine, per completezza di informazione, si segnala che è stata condotta un'accurata attività di studio e di confronto da parte di un gruppo di lavoro, costituito per la stesura del "Codice etico e di comportamento dell'Università di Catania", in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020. In linea con le specifiche indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, il lavoro è rappresentato in un unico documento che integra, omogenizza e coniuga le finalità del Codice etico e del Codice di comportamento. Nel testo proposto sono stati individuati, fra gli altri: principi e valori di carattere universale; doveri comportamentali in rapporto alle diverse tipologie di destinatari; l'erogazione di sanzioni in base ai livelli di rilevanza della violazione ai doveri di comportamento; alcune fattispecie di doveri del personale docente, con riferimento alla didattica e alla ricerca.

Ad oggi, anche alla luce delle nuove disposizioni dell'ANAC, si resta in attesa di ulteriori indicazioni, al fine di una parziale revisione dei contenuti per essere sempre più allineati al quadro nazionale.