

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO
SULL'ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E DI
COMPORAMENTO
(ART. 15 DPR 62/2013)

ANNO 2019

La presente relazione è predisposta in attuazione di quanto disposto dall'articolo 15, 3° comma del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “*Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*” che prevede il monitoraggio annuale sull'attuazione del codice di comportamento e la pubblicazione dei relativi risultati sul sito istituzionale a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il quadro legislativo e normativo di riferimento è costituito dalle disposizioni legislative di cui alla L. 190/2012, al D. Lgs. 33/2013 e al D. Lgs. 39/2013 che hanno come obiettivo sinergico quello di adottare misure tali da riaffermare il principio della buona amministrazione.

In coerenza a quanto previsto dalla Delibera ANAC n.1208/2017 con la quale la stessa l'Autorità ha ritenuto essenziale e urgente che le Università individuino forme di coordinamento tra Codice Etico e Codice di Comportamento, l'Ateneo, con DR 582 del 28 settembre 2018, ha emanato il “*Codice Etico e di Comportamento del Politecnico di Bari*”.

Il monitoraggio, finalizzato ad accertare il rispetto delle norme del Codice Etico e di Comportamento, è stato avviato nel mese di novembre, dal RPCT, con il supporto del competente ufficio di supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione, mediante inoltro di nota mail ai Referenti TAC competenti.

Conformemente alle disposizioni del D.lgs. n. 33/2013 il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013 e il Codice Etico e di Comportamento del Politecnico di Bari sono pubblicati nella Sezione “Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali – Atti amministrativi generali” del sito web istituzionale.

Diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento

Con D.R.423 del 18 novembre 2014 è stato emanato il primo Codice di Comportamento del Politecnico di Bari in linea rispetto alle raccomandazioni espresse da ANAC nel comunicato del 19/11/2016, che, in particolar modo, all'art. 2, prevede che le norme in esso contenute costituiscono principi generali di comportamento, per il personale in regime di diritto pubblico (docenti e ricercatori).

Successivamente, con riferimento alla deliberazione dell’Autorità n. 1208 del 22 novembre 2017 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”, che fa espresso riferimento affinché le Università si adoperino alla riunificazione di un unico Codice Etico e di Comportamento, il Senato Accademico, con delibera n. 46 del 20.03.2018, ha designato i componenti di un gruppo di lavoro, coordinato dal Direttore Generale, per la definizione di un unico “Codice Etico e di Comportamento”. Il gruppo di lavoro, costituito con D.D. n. 256 del 27/04/2018, ha elaborato una bozza di regolamento successivamente portata all’esame degli organi collegiali.

In data 28/09/2018 con D.R. n. 582 l’Ateneo ha emanato il “*Codice etico e di Comportamento del Politecnico di Bari*” pubblicato sul portale web del Politecnico alla sezione “Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali”.

Nell’anno 2019 non sono pervenute al R.P.C.T segnalazioni relative alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal D.P.R. 62/2013 e dal Codice etico e di comportamento dell’Università.

Formazione

L’Ateneo, consapevole che la formazione rappresenta un valido strumento di prevenzione della corruzione, ha aderito ai percorsi formativi INPS Valore PA: “*L’accountability delle Pubbliche Amministrazioni – Anticorruzione: strategie preventive e sistemi di compliance – gestione del rischio corruzione*”.

Ha, inoltre, reso disponibile un corso a distanza rivolto a tutto il personale TAB erogato da Maggioli editore e suddiviso in due sezioni:

- la prima dedicata alla formazione base sui temi dell’etica, della legalità e della trasparenza
- la seconda di carattere specialistico con l’obiettivo di approfondire alcuni argomenti trattati nella prima sezione ed esaminare i rischi corruttivi e le specifiche misure di prevenzione da attuare all’interno delle principali aree organizzative dell’Ateneo.

Misure di disciplina del conflitto d’interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

Nel corso del 2019 non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione di tale obbligo.

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra-istituzionali.

L’Ateneo, in coerenza con l’atto di indirizzo n. 39 del 14 maggio 2018 del MIUR, ha proceduto all’aggiornamento del Regolamento di Ateneo in materia di incompatibilità e di

autorizzazioni a incarichi retribuiti per il personale docente e ricercatore (emanato con Decreto rettorale n. 147 del 5 marzo 2019).

Il Regolamento su citato indica le attività compatibili e incompatibili dei professori e dei ricercatori e disciplina i criteri e le procedure per il rilascio ai medesimi delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi retribuiti extra impiego.

Per il personale contrattualizzato, già con D.R. n. 465/2017, si era provveduto ad adottare il Regolamento in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a svolgere incarichi retribuiti per il personale Dirigente e Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario nel quale sono elencate e disciplinate le attività non consentite, quelle per le quali è necessario richiedere l'autorizzazione del Direttore Generale e gli incarichi assoggettati ad un semplice obbligo di comunicazione all'amministrazione.

Nel corso del 2019, al competente Settore Risorse Umane, sono pervenute due segnalazioni che interessano il personale docente per le quali il Settore in argomento è intervenuto per la produzione di documentazione alle autorità competenti.

Attualmente non risulta l'esito degli accertamenti della Polizia Giudiziaria.

Divieto di pantouflage o revolving doors (Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro)

Il divieto di pantouflage o revolving doors intende prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico ed è finalizzato ad evitare che il "*dipendente pubblico*" possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale.

In applicazione della richiamata normativa l'Ateneo per l'anno 2019:

- ha inserito, nei contratti di assunzione del personale, una clausola che preveda esplicitamente il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; nei confronti degli ex dipendenti che violino tale divieto è d'obbligo agire in giudizio;
- ha inserito, nei bandi di gara, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto dell'Ateneo nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; nei confronti dei soggetti per i quali emergano le condizioni suddette va disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento.

Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

L'accertamento delle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità avviene mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni degli artt. 46 e 47 D.P.R. 445/2000, con conseguente pubblicazione sul sito web istituzionale in base a quanto previsto nell'art. 20 D. Lgs. 39/2013.

Sul sito dell'Ateneo risultano aggiornate le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità dei dirigenti.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione (art. 35bis D. Lgs. 165/2001)

La verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi, avviene mediante l'acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini ed alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, nelle seguenti circostanze:

- formazione di commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- conferimento di incarichi dirigenziali e di altri incarichi ex art. 3 D. Lgs. n. 39/2013;
- assegnazione di dipendenti (dirigenti, funzionari, collaboratori titolari di PO) ai settori-uffici ad elevato rischio di corruzione.

Non sono pervenute segnalazioni al RPCT relative alla violazione di tale obbligo.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art. 54 bis del D. Lgs.165/2001 prevede la tutela del whistleblower, ossia del pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico, condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Le segnalazioni, debitamente circostanziate e qualificate, possono essere trasmesse, in busta chiusa al RPCT riportando in calce la seguente dicitura "*Segnalazione di illecito*" in modo da permettere alla missiva di essere facilmente individuata e consegnata direttamente al RPCT a cui è affidata la gestione delle stesse.

Il modulo per le segnalazioni di condotte illecite è pubblicato nell'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito web di Ateneo.

Non risultano pervenute nel corso del 2019 segnalazioni provenienti dai dipendenti del Politecnico, né segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti dell'Ateneo.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Con D.D. n.1 del 3 gennaio 2019, l'Ateneo ha istituito, nell'ambito dell'Unità di staff comunicazione e marketing istituzionale, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP).

L'ufficio URP si occupa, tra le altre, della gestione delle segnalazioni/reclami da parte degli utenti.

Nulla risulta pervenuto.

Rapporti tra l'Ateneo e i soggetti che con esso stipulano contratti pubblici

Con riferimento ai rapporti tra l'ateneo e i soggetti che stipulano contratti o che sono interessati in procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i Dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione, nei contratti o negli atti conclusivi dei procedimenti, si è provveduto ad inserire apposita clausola relativa all'acquisizione della dichiarazione dei soggetti esterni contraenti o interessati circa la sussistenza o meno di rapporti di parentela o affinità con Dirigenti e dipendenti dell'Ateneo.

Con riferimento all'ambito dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, l'Ateneo si è dotato, già a far data dal 2015, del Patto di Integrità (art.1, comma 17, della Legge n. 190/2012) con il quale le parti si impegnano a conformare i propri comportamenti ai principi di legalità, trasparenza e correttezza, nonché a tenere condotte idonee al contrasto di ogni forma di corruzione.

Non sono pervenute al RPCT segnalazioni relative a casi di attivazione delle azioni di tutela previste nei patti d'integrità.

Bari, 28 gennaio 2020

Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione della Trasparenza

dott.ssa Francesca Santoro