

Relazione illustrativa

Codice di comportamento dei lavoratori dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- Legge 06.11.2012, n. 190, pubblicata sulla G.U. 13.11.2012, n. 265, avente ad oggetto “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” che ha novellato l’art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 con il quale è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del d.lgs. 165/2001;
- Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera CiVIT-Autorità Nazionale Anticorruzione n. 72/2013, che delinea la strategia di prevenzione a livello decentrato della corruzione e dell’illegalità, individuando - tra le azioni e le misure per la prevenzione - l’adozione di un proprio codice di comportamento da parte delle pubbliche amministrazioni;

RILEVATO CHE:

- a norma dell’articolo 54, comma 5, del citato Decreto Legislativo n. 165/2001, ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del competente organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento, che integra e specifica il suddetto Codice di comportamento nazionale, nel rispetto dei criteri, delle linee guida e dei modelli predisposti dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche;
- l’art. 1 comma 2 del D.P.R. 62/2013 stabilisce che: *“Le previsioni del presente codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, ai sensi dell’art. 54, comma 5 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001”*;
- con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013, la CiVIT-Autorità Nazionale Anticorruzione ha dettato le linee-guida per la predisposizione dei codici di comportamento da parte delle singole amministrazioni, ivi prevedendo anche in ordine alla procedura di partecipazione;
- il Codice è adottato dall’organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, il quale per la predisposizione si avvale del supporto e della collaborazione dell’Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), costituito obbligatoriamente presso ciascuna amministrazione, per l’esercizio delle funzioni previste dall’articolo 55 bis e dell’articolo 15, comma 3, del Codice nazionale;
- il Nucleo di valutazione/Organismo indipendente di valutazione dell’Amministrazione (OIV) è chiamato ad emettere parere obbligatorio nell’ambito della procedura di adozione del Codice, verificando che lo stesso sia conforme a quanto previsto nelle linee guida della CiVIT-Autorità Nazionale Anticorruzione;
- il Codice è adottato con procedura aperta alla partecipazione, pertanto l’amministrazione dovrà procedere alla pubblicazione sul sito istituzionale di un avviso pubblico, contenente le principali



indicazioni del Codice da emanare alla luce del quadro normativo di riferimento, con invito a far pervenire eventuali proposte od osservazioni entro il termine a tal fine fissato;

- la CiVIT-Autorità Nazionale Anticorruzione “*auspica che, ove possibile, il Codice sia adottato da ciascuna amministrazione entro il 31 dicembre 2013, e, comune, in tempo per consentire l'idoneo collegamento con il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione*”.

CONTENUTI:

- lo schema di codice di comportamento dei lavoratori dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, redatto in collaborazione con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nasce dall'elaborazione dello schema tipo predisposto per le università dal GLAT (Gruppo di lavoro anticorruzione/trasparenza) del Codau e dalla correlazione dei principi e procedure in esso indicati con i regolamenti, Codici già adottati dall'Ateneo.

Analizzando la bozza del codice si ritiene opportuno evidenziare quanto segue:

- Art. 2 Ambito di applicazione - individuazione dei destinatari del medesimo codice, indicando per ciascun profilo o figura professionali esistente nell'Ateneo il relativo ambito di applicazione
- art. 4 Regali, compensi e altre utilità - il codice indica le fattispecie, i limiti quantitativi e qualitativi e le procedure da attivare al verificarsi di determinati presupposti.
- Art. 5 Partecipazione ad associazioni ed organizzazioni- sono individuate le modalità e del termine entro il quale il lavoratore deve dare comunicazione della partecipazione ad associazioni e organizzazioni che possa interferire con l'attività d'ufficio;
- Art. 7 Obbligo di astensione - indicazione delle modalità di comunicazione di astensione al verificarsi di situazione di conflitto di interesse nell'espletamento delle attività del proprio ufficio e la creazione di un sistema di archiviazione dei casi di astensione;
- Art. 8 Prevenzione della corruzione - rinvio del codice alle misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e obbligo di collaborazione dei lavoratori con il Responsabile per la prevenzione della corruzione in particolare nella comunicazione di dati, segnalazioni, ecc.
- Art. 9 Trasparenza e tracciabilità – correlazione del codice con il Piano triennale della Trasparenza e l'Integrità d'Ateneo nonché con la normativa vigente in materia;
- Art. 10 Comportamenti nei rapporti privati - individuazione dei comportamenti nei rapporti con privati che possano ledere l'immagine dell'Ateneo.
- Art. 11 Comportamenti in servizio – individuazione di comportamenti negligenti tenuti dai lavoratori nell'espletamento delle proprie attività e nell'utilizzo dei materiali, attrezzature e più in generale di risorse messe a disposizione.
- Art. 12 Rapporti con il pubblico – indicazione di principi da rispettare e di comportamenti da tenere per soddisfare le esigenze degli utenti e migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa.-
- Art.13 Disposizioni particolari per i dirigenti - modalità di comunicazione dei dati relativi ai conflitti di interesse;
- Art. 14 Contratti pubblici - regolare i comportamenti degli addetti ai relativi uffici;
- Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative- svolgere attività di monitoraggio ed interventi formativi tenendo conto dei diversi livelli di esposizione al rischio di corruzione delle funzioni e degli uffici dell'Università;

PROCEDURA ADOTTATA:

- in data 30 dicembre 2013 con Decreto Rettorale n. 572/2013 è stato approvato lo schema di codice di comportamento dei lavoratori dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo nonché le modalità ed il termine del 17 gennaio 2014 entro il quale far pervenire proposte ed osservazioni da parte degli *stakeholder*, individuati nei Responsabili di struttura, R.S.U., e OO. SS., Comitato Unico di Garanzia, personale dipendente, collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, studenti, ordini professionali, associazioni dei consumatori e degli utenti e, in generale di tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi resi dall'Ateneo.
- Lo schema del codice, mediante avviso pubblico, è stato pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ateneo dal 30 dicembre 2013 al 17 gennaio 2014 ed è stata inviata una mail in data 8 gennaio 2014 alle OO.SS. e RSU, al CUG, a tutto il personale ed agli studenti in merito dell'avvenuta pubblicazione della bozza del codice.

- Sono pervenute osservazioni ed a seguito della loro valutazione la bozza di Codice sottoposta a consultazione degli stakeholder ha subito alcuni perfezionamenti, di seguito indicati:

Art. 7 Conflitto di interesse e obbligo di astensione:

comma 1: la parola "lavoratore" è sostituita con "dipendente", come indicato nell'art. 7 Obbligo di astensione comma 1 del D.P.R. n. 62/2013;

comma 4 : si evidenzia una inesatta correlazione tra Codice e con quanto indicato all'art. 10 - "conflitto di interessi " nel Codice Etico, emanato con D.R. n. 571/2013.

- Il Nucleo di Valutazione/OIV in data 14 gennaio 2014, prot. n. 765 del 15 gennaio 2014, ha espresso parere favorevole obbligatorio relativamente alla conformità della procedura seguita nell'adozione del Codice a quanto previsto nelle linee guida della CiVIT e ha proposto di modificare, per le motivazioni addotte, l'art. 2, comma 2, del codice e di cassare il comma 3 dell'art. 17.

Si ritiene di recepire le suddette indicazioni e di modificare l'art. 2, comma 2, e di cassare il comma 3 dell'art. 17 e conseguentemente il comma 7 dell'art. 15 del codice.

CONCLUSIONI:

Il testo finale del Codice di comportamento dei lavoratori dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo nella stesura allegata, è stato inviato agli organi competenti per l'approvazione.

Urbino, 20 gennaio 2014

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE
F.to Dott. Luigi Botteghi