AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI
Via XX Settembre nn. 46/52 - 67100 L'Aquila
C.F.: 80004530665 – P.I.: 01024330662
www.adsuaq.org e-mail: info@adsuaq.org
Sede Operativa: Ex Caserma Campomizzi Palazzina "D"
Località Casermette - 67100 L'AQUILA
Tel. 0862-32701 Fax 0862-312163

MONITORAGGIO
APPLICAZIONE
CODICE DI COMPORTAMENTO
RELAZIONE 2021

INDICE

Premessa

1. Ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

2. Normativa

3. Codice di comportamento

4. Monitoraggio

5. Diffusione della conoscenza del Codice

Premessa

La presente Relazione è redatta in conformità a quanto disciplinato dall'art. 15, c. 3, del DPR n. 62/2013 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

1. Ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza,in seguito denominato RPCT, individuato con Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 27, del 12.06.2020, è il Dott. Luca Valente, Direttore dell'Azienda per il Diritto agli Studi Universitati di L'Aquila.

Il RPCT è tenuto a :

- effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione dei codici;
- curare l'aggiornamento del codice, l'esame delle segnalazioni di violazione del codice adottato dal CDA dell'Ente e di quello generale e la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate;
- garantire la massima diffusione nell'Amministrazione della conoscenza del Codice di Comportamento generale di cui al D.P.R. 62/2013 e del codice di Comportamento dei dipendenti dell'Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di L'Aquila ;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale;
- garantire idonee e periodiche attività formative sui contenuti dei codici di comportamento, da parte dei dipendenti;
- comunicare i risultati del monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.).

2. Normativa

L'art. 1, c. 44, della L. n. 190/2012 ha modificato l'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 relativo al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

La 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, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

In attuazione di tale disposizione è stato emanato il DPR n. 62/2013 "*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.

Le norme in esso contenute, ai sensi dell'art. 2, comma 1 e 3, del citato D.P.R., 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'amministrazione. L'ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 ha adottato "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*" , in cui è stato precisato che "*la mera riproduzione del Codice di Comportamento generale è elusiva delle disposizioni di legge*".

Il Codice di comportamento rientra tra le misure di prevenzione della corruzione di tipo " soggettivo".

La necessità di collegare il Codice di Comportamento al PTPCT discende dalla importanza di includere sin da subito il comportamento dei dipendenti pubblici nella strategia di prevenzione della corruzione.

Ne deriva che i comportamenti dei dipendenti disciplinati all' interno del Codice diventano strumenti per una buona riuscita delle misure di prevenzione.

3. Codice di comportamento

Il codice di comportamento dell'Azienda DSU di L'Aquila è stato adottato con Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 16, del 26.05.2017.

L'estrema semplicità della struttura amministrativa dell'Ente, organizzato operativamente su una sola sede, il limitatissimo numero di dipendenti in servizio, il rapporto immediato, diretto e costante tra il Direttore dell'Ente , che riveste anche il ruolo di RPCT, ed il personale a disposizione, la totale e costante assenza di episodi ed eventi che possano dar luogo all'applicazione delle disposizioni sanzionatorie previste dal Codice di Comportamento, rendono di fatto superflui sia il suo aggiornamento sia l'attivazione di procedure di formazione ed aggiornamento del personale dipendente: è naturale che, in caso di eventi meritevoli di attenzione o di innovazioni normative di settore suscettibili di incidere sul contenuto del Codice adottato, sarà interesse dell'Ente attivare percorsi formativi, se necessari.

4. Monitoraggio

L'attività di monitoraggio sul codice adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, oltre che sul codice generale, viene svolta essenzialmente attraverso:

a) Attività periodica di verifica;

b) Segnalazioni;

c) Controlli svolti nell'ambito del contesto operativo.

Dall'attività di monitoraggio è emerso che nel corso dell'anno 2021:

-non sono pervenute denunce in merito e non sono stati rilevati comportamenti non conformi dei dipendenti ai doveri prescritti nel Codice;

- non si sono registrati procedimenti disciplinari dinnanzi all'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari.

Inoltre non si sono riscontrati:

- violazioni del divieto per i lavoratori di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente all'assegnazione all'ufficio un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio stesso;
- dichiarazioni presentate dai lavoratori in occasione dell'assegnazione a un ufficio relative a rapporti di collaborazione diretti o indiretti con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, intervenuti nel triennio antecedente;
- comunicazioni relative all'adesione o appartenenza 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 della normativa disciplinante il conflitto di interessi;
- violazioni del divieto di utilizzare impropriamente la posizione istituzionale ricoperta, il nome, il logo o l'immagine dell'Azienda;
- situazioni di conflitto di interessi non preventivamente comunicate dal soggetto interessato;
- comunicazioni relative al ricevimento di regali e/o altre utilità al di fuori dei casi consentiti dalla normativa, così come richieste o solleciti, da parte dei lavoratori, di regali o altre utilità, anche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere un atto previsto dal proprio ruolo;
- segnalazioni, da parte dei lavoratori, di difficoltà applicative del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), se non quelle derivanti dalla assoluta carenza di personale da destinare alle attività specifiche, a causa della rilevante insufficienza di risorse umane a disposizione, costantemente impegnate nella gestione delle attività istituzionali finalizzate all'erogazione dei servizi aziendali che il CDA dell'Ente ha ritenuto di voler attuare, nell'esercizio dei propri ed esclusivi poteri decisionali e di spesa, indipendentemente dalla valutazione relative alla disponibilità di risorse umane ed alla adeguatezza delle stesse in relazione alle iniziative ritenute strategiche ed indispensabili;
- violazioni dei doveri previsti dall'art. 13 del DPR n. 62/2013 cui sono soggetti i Dirigenti;
- segnalazioni di condotte illecite avanzata attraverso il canale del whistleblowing ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

5. Diffusione della conoscenza del Codice

Per quanto attiene la diffusione della conoscenza del Codice si è proceduto, alla pubblicazione del Codice sul sito internet aziendale nell'apposita sezione "amministrazione trasparente", sottosezione di 1° livello "Disposizioni generali" - sottosezione di 2° livello "Atti generali" e a trasmettere copia del Codice tramite e-mail a tutti i dipendenti.

Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
Dott. Luca Valente

Firmato digitalmente da: VALENTE LUCA
Data: 18/01/2022 09:23:07