



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Relazione di accompagnamento al Codice di comportamento di Ateneo approvato con

D.R. n. 416 del 23.06.2014

## Premessa

Il Codice di comportamento dell'Ateneo di Parma (di seguito denominato "Codice") è stato adottato ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 44 della l. n. 190/2012, il quale prevede che ciascuna pubblica amministrazione definisca con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio Organismo Indipendente di Valutazione, un proprio Codice di comportamento dei dipendenti.

Il Codice è stato strutturato in base all'articolato del "Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici" approvato con D.P.R. n. 62/2013 di cui costituisce integrazione e specificazione. Ai fini della sua predisposizione sono state altresì tenute in considerazione le prescrizioni contenute nei seguenti atti:

- il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), approvato in data 11.9.2013, dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche – ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) - che contempla l'adozione di uno specifico Codice di comportamento tra le misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato;
- la Delibera A.N.AC. n. 75/2013 recante le "*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni*", in cui sono esplicitate le indicazioni relative al contenuto dei codici ed alla procedura da seguire per la loro adozione;
- il Piano della Prevenzione della corruzione dell'Università degli Studi di Parma per il triennio 2014-2016 approvato con D.R. n. 57 in data 30.01.2014.

## Procedura e soggetti coinvolti

Il testo del Codice di comportamento è stato oggetto di un'ampia fase di consultazione pubblica che ha visto coinvolti *stakeholders* interni ed esterni, si riporta di seguito la procedura osservata per la sua



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

predisposizione, avvenuta in ottemperanza alle prescrizioni normative in materia di cui si è già fatto cenno in premessa:

- il primo passo, sulla base di quanto previsto dal P.N.A. e dal nostro P.T.P.C., i quali considerano il Codice di comportamento uno degli strumenti essenziali della prevenzione della corruzione, è consistito nell'acquisizione di una proposta di bozza del codice da parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari - U.P.D.;
- Il testo proposto dall'U.P.D., redatto tenendo conto di quanto indicato dalla Delibera A.N.AC. n. 75/2013 "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni", è stato oggetto di analisi comparata con lo schema di Codice che il CODAU ha predisposto e reso disponibile agli Atenei in relazione alle peculiarità degli stessi;
- successivamente è stata avviata la fase di consultazione pubblica tramite pubblicazione della Bozza del codice sul portale di Ateneo al fine di renderla conoscibile agli *stakeholder esterni*, ed è stata effettuata una consultazione delle R.S.U., OO.SS, C.U.G., Consiglio del Personale Tecnico - Amministrativo e del Consiglio degli Studenti;
- al termine della procedura di consultazione pubblica sono state apportate modifiche ed integrazioni dello schema del Codice, alla luce delle osservazioni e proposte pervenute tenendo conto dei parametri legali e delle peculiarità ordinamentali e organizzazione dell'Ateneo, in particolare :
  - rilevato che tutte le osservazioni pervenute hanno espresso di ritenere necessaria la riformulazione dell'art. 4 del Codice inerente ai "Regali, compensi e altre utilità" con l'intento comune di allinearne il contenuto a quanto disposto in merito dal D.P.R. n. 62 del 2013, ed esaminate le ragioni indicate a sostegno della suddetta modifica, è stato reputato opportuno il loro l'accoglimento introducendo il limite di 150 euro riprendendo il testo proposto dal CODAU, rispetto al testo originariamente proposto che prevedeva un divieto assoluto;
  - si è ritenuto di recepire il suggerimento proposto da una rappresentanza sindacale di escludere l'applicabilità del comma 1 dell'art. 5 anche per l'adesione ad associazioni religiose o legate ad altri ambiti riferiti a informazioni "sensibili" oltre che per l'adesione a partiti politici o sindacati, solo al fine di dare maggiore visibilità al suddetto concetto anche se già contenuto nel capoverso che precede la proposizione introdotta;
  - l'art. 12 è stato modificato come proposto dal Consiglio del Personale Tecnico -Amministrativo con l'inserimento nel comma 3 dopo "dichiarazioni pubbliche" dell'aggettivo "ufficiali", ed il comma 4, accogliendo la proposta di altra rappresentanza sindacale di inserire nell'ultimo capoverso l'inciso "di norma";



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

- all'art. 14 la parola "lavoratore" è stata sostituita con la parola "dipendente" sia nel comma 2 che nel comma 3, accogliendo l'osservazione presentata da una rappresentanza sindacale;
- l'art. 15 è stato integrato con l'inserimento dell'intero comma 5 dell'art. 15 del D.P.R. n. 62/2013, come richiesto dal Consiglio del personale Tecnico – Amministrativo;
- il Codice così rivisitato è stato trasmesso al Direttore Generale, il quale ha formulato alcune ultime osservazioni e integrazioni prevalentemente di carattere di specificativo di alcune disposizioni, le quali che sono state recepite nella testo finale;
- con nota di prot. n. 19875 del 28 maggio u.s., pertanto, il Codice, nella sua versione finale è stato trasmesso, ai fini dell'acquisizione del parere obbligatorio ex art. 54, comma 5, D.Lgs 165 del 2001, al Nucleo di valutazione di Ateneo il quale con nota assunta al prot. n. 21789 del 13.06.u.s., raccomandando l'integrazione dell'art. 17 comma 4, ha espresso parere favorevole all'adozione del Codice di comportamento, ritenendolo conforme alle prescrizioni di cui al D.P.R. n. 62/2013 ed a quanto precisato nelle linee guida di cui alla delibera A.N.A.C. n. 75/2013;
- il Codice, nel testo che ha recepito l'osservazione del Nucleo di Valutazione, è stato adottato con D.R. n. 416 del 23.06.2014.

## Principali contenuti del Codice di Ateneo

Il Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Parma integra e specifica le regole contenute nel D.P.R. 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"*, definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'Università degli Studi di Parma sono tenuti ad osservare.

Nell'elaborazione del documento si è cercato di adeguare i contenuti del D.P.R. n. 62/2013 alla specifica realtà dell'Università degli Studi di Parma, ed in particolare nel Codice di Ateneo, rispetto a quello nazionale:

- è stato precisato l'ambito di applicazione del codice, in particolare i destinatari sono stati individuati in riferimento al peculiare contesto universitario (Art. 1);
- è stata declinata la disciplina relativa ai regali, compensi ed altre utilità mediante la definizione del limite del valore dei regali di modico valore, l'indicazione della procedura che il dipendente deve



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

rispettare nel caso in cui riceva regali al di sopra del limite del valore previsto dal Codice, nonché le modalità di utilizzo da parte dell'amministrazione dei regali ricevuti al di fuori dei casi consentiti (Art. 4);

- è stato specificato cosa si intende per di incarichi di collaborazione anche tramite l'indicazione un elenco esemplificativo delle possibili tipologie, e definito il concetto di soggetti privati che potrebbero avere interessi economici significativi in decisioni o attività inerenti all'amministrazione (Art. 4);

- sono stati definiti i termini entro cui il dipendente è tenuto ad effettuare tutte le comunicazioni relative alla partecipazione ad associazioni ed organizzazioni, nonché le modalità secondo le quali la suddetta comunicazione deve essere effettuata. È stata inoltre esclusa l'applicazione dell'obbligo di comunicazione, oltre che per l'adesione a partiti politici o a sindacati, anche per le associazioni religiose e legati ad altri ambiti riferiti ad informazioni "sensibili" (Art. 5);

- sono stati definiti i termini e modalità entro cui il dipendente è tenuto ad effettuare le comunicazioni relative agli interessi finanziari che potrebbero comportare situazioni di conflitto di interesse ed obblighi di astensione (Art. 6);

- è stata disciplinata la procedura per l'esercizio dell'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi, anche in riferimento ai casi in cui il conflitto riguardi un Dirigente o il Direttore Generale (Art. 7);

- è stato previsto l'obbligo del dipendente di osservare le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione adottato dall'Ateneo, nonché l'obbligo di collaborare con il Responsabile della Prevenzione della corruzione, inoltre nell'ottica di incentivare meccanismi di repressione/prevenzione di fenomeni corruttivi, è stata indicata quale misura di tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione, in raccordo con quanto previsto dalla legge e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, l'obbligo di riservatezza per chiunque venga a conoscenza di segnalazioni o denunce di illecito, oltre che per coloro che sono direttamente coinvolti nella gestione dei relativi procedimenti, considerando la violazione di tale obbligo quale violazione dei doveri d'ufficio (Art. 8);

- in materia di trasparenza e tracciabilità, oltre al rinvio alle previsioni del Programma Triennale della Trasparenza e Integrità e dell'obbligo di collaborazione da parte dei titolari degli uffici tenuti alla comunicazione ed alla pubblicazione delle informazioni in modo regolare e completo, è stato previsto l'obbligo per il dipendente di provvedere alla produzione e pubblicazione di dati in formato aperto, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (Art. 9);



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

- sono stati individuati quali comportamenti nei rapporti privati ritenuti lesivi dell'immagine dell'amministrazione, l'uso improprio della posizione ricoperta nell'Ateneo, vietando al lavoratore nelle attività private l'utilizzo del nome, del logo o dell'immagine dell'ateneo se non per attività collegate all'incarico svolto presso lo stesso, includendo altresì siti web e social network quali strumenti tramite i quali è possibile arrecare danno all'immagine dell'Ateneo (Art. 10);

- è stato previsto l'obbligo per i diretti superiori gerarchici, i responsabili delle unità organizzative o titolari di funzioni che comunque implicano il coordinamento di unità di personale di controllare che il dipendente utilizzi gli spazi, gli arredi, il materiale, le attrezzature, gli strumenti informatici, i telefoni messi a disposizione dall'Ateneo con particolare cura e diligenza e secondo le modalità previste dall'Amministrazione, che l'uso dei permessi di astensione avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi e di vigilare sull'effettiva presenza in servizio dei dipendenti, assumendo le opportune iniziative sotto il profilo disciplinare nel caso in cui ne ricorrano i presupposti (Art. 11);

- è stato previsto l'obbligo per i dirigenti di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, anche al fine di evitare pratiche non consentite di "doppio lavoro", di curare il benessere organizzativo della struttura alla quale sono preposti anche tramite l'equa ripartizione dei carichi di lavoro. Sono state inoltre definite le modalità di comunicazione dei dati relativi ai conflitti di interesse (Art. 13);

- sono stati dettagliati i compiti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari in ordine alla applicazione del Codice (Art. 15);

- è stata definita la procedura di adozione e diffusione del Codice (art. 17);

Il Codice, unitamente alla presente relazione illustrativa viene pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione 1° livello "Disposizioni generali", sottosezione 2° livello "Atti generali"; il relativo link verrà comunicato A.N.AC.

Parma, 20 giugno 2014

**Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione**

Dirigente Area Risorse Umane

Avv. Gianluigi Michelini