

Prot. n. 461/I/2020

**MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO
ANNO 2020**

(Approvato con delibera di Consiglio di Amministrazione n. 79 del 25.11.2020)

INDICE

Premessa	p.2
Contesto normativo	p.2
Contesto interno	p.2
Diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento	p.4
Segnalazione di illeciti	p.4
Monitoraggio delle violazioni al Codice di Comportamento	p.5
Conclusioni	p.5

PREMESSA

La presente relazione è redatta in attuazione di quanto disposto dall'art. 15 comma 3 del 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") e dall'art. 17 comma 2 del Codice di Comportamento della Fondazione MEIS attualmente vigente, in base alla quale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d'ora in poi RPCT) è tenuto a *monitorare, entro il 30 novembre di ogni anno, l'attuazione del Codice in raccordo con il referente del personale e dell'ufficio amministrativo del MEIS. Entro la fine di ogni anno solare il RPCT ha l'obbligo di pubblicare l'esito del monitoraggio del Codice sul sito "Amministrazione trasparente" del MEIS, sezione "Codice di comportamento".*

Contesto normativo

In attuazione dei disposti della legge 190/2012, il 19 giugno 2013 è entrato in vigore il regolamento recante il *Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*, emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62, che definisce i doveri minimi di buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti a osservare.

In data 27 aprile 2014, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione MEIS ha approvato il Codice di comportamento interno dell'ente, con il quale sono state integrate e specificate le previsioni del Codice nazionale, secondo quanto previsto dall'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Successivamente, con la pubblicazione delle *Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*, approvate con delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, la Fondazione ha effettuato un consistente aggiornamento del proprio Codice di comportamento operando un coordinamento con il proprio Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza (PTPCT), il sistema di valutazione e misurazione della Performance e la contrattazione collettiva nazionale di riferimento (CCNL Commercio e Terziario). Tale coordinamento ha avuto lo scopo di ancorare sempre più il Codice alla strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza promossa dalla Fondazione e di promozione della performance orientata, oltre che al raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi definiti annualmente, anche all'adozione di un'azione rispettosa dei principi di buon andamento, lealtà, imparzialità, integrità, equità e dei doveri contenuti nel Codice di comportamento nazionale e specifico della Fondazione.

Contesto interno

Come riportato nella relazione illustrativa, pubblicata unitamente al Codice stesso, l'iter di stesura e approvazione del Codice di comportamento della Fondazione è stato lungo e ha coinvolto differenti attori: RPCT, Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), Consulente del Lavoro (CDL), dipendenti del MEIS e Consiglio di Amministrazione. La pluralità di attori coinvolti è stata fortemente voluta proprio per rendere partecipi i principali referenti del Codice ad un processo che li riguarda attivamente e per una piena accettazione, consapevolezza e condivisione delle regole e dei valori in esso presenti.

In data 30.09.2020 e prima della formale approvazione del Codice da parte del Consiglio di Amministrazione avvenuto in data 7.10.2020, l'OIV ha espresso il proprio parere favorevole in seguito alla verifica della sequenza delle fasi endo-procedimentali e all'esame dei contenuti del documento e la loro conformità a quanto previsto dalle Linee Guida ANAC 177/2020.

Il Codice di comportamento interno, oltre a prevedere vere e proprie misure anti-corruttive in relazione al conflitto di interessi, ai comportamenti nei rapporti privati e in servizio, fissa regole che integrano la regolamentazione in essere, come ad esempio le disposizioni per il personale impiegato con la modalità del lavoro agile emergenziale (Art. 16 del Codice di comportamento interno) e si fa portavoce della convinzione che lo sviluppo di un clima collaborativo e altamente partecipativo tra i dipendenti, generi il terreno migliore per un'attività ispirata a principi etici.

Le integrazioni/specificazioni del Codice di comportamento della Fondazione sono le seguenti:

Regali, compensi e altre utilità

Nel Codice è stato definito che i regali fatti al Presidente o al Direttore, in quanto rappresentanti della Fondazione, vengono acquisiti nella loro totalità al patrimonio della Fondazione. Inoltre è stato indicato il referente, nominato all'interno del Consiglio di Amministrazione, per vigilare sulla corretta applicazione delle norme contenute in tale articolo.

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

È stato specificato il concetto di conflitto d'interesse e sono stati delineati i modi e i termini delle relative comunicazioni.

Prevenzione della corruzione

È stato operato un rinvio alle misure contenute nel PTPCT del MEIS e sono state definiti termini e destinatari per la comunicazione degli illeciti e sottolineato il diritto alla tutela dell'identità del segnalante.

Trasparenza

È stato realizzato un rinvio ai contenuti della trasparenza presenti nel PTPCT del MEIS.

Comportamento nei rapporti privati

Sono stati individuati i comportamenti cui sottrarsi nei rapporti privati in quanto ritenuti lesivi dell'immagine dell'ente, così come i comportamenti da tenere nel caso di utilizzo di social network.

Comportamento in servizio

Sono stati richiamati principi e regole di adeguato utilizzo delle risorse; delineate condotte da attuare in servizio in linea con il protocollo di sicurezza aziendale anti-contagio COVID-19. Sono state altresì ricordate norme comportamentali improntate all'instaurazione di rapporti di collaborazione, rispetto e condivisione delle informazioni fra colleghi.

Rapporti con il pubblico e con gli organi di informazione

Sono state ricordate le modalità di risposta alle chiamate telefoniche, ai messaggi di posta elettronica e alle richieste di informazioni in genere, nell'ottica di pieno adeguamento degli standard di efficacia alle esigenze dell'utenza. Quanto all'attività di comunicazione con i mezzi di informazione avente per oggetto argomenti istituzionali, è stata fatta precisa indicazione degli unici referenti del MEIS con gli organi di stampa.

Disposizioni particolari per i dirigenti

Sono state specificate le attività in materia di controllo, con particolare riguardo alla vigilanza sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, fenomeni di

mobbing. È stato esplicitato altresì l'organo di controllo, di valutazione e di sanzione disciplinare delle attività in capo del Direttore.

Disposizioni particolari per il personale impiegato con la modalità del lavoro agile emergenziale

A seguito della pandemia Covid-19, per l'esigenza prioritaria di assicurare la salute dei lavoratori, si è istituito il lavoro agile emergenziale. A tal riguardo sono stati definiti i comportamenti del personale impiegato con la modalità del lavoro agile emergenziale e i metodi con cui il Direttore del MEIS verifica il raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente.

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

È stato introdotto un coordinamento tra RPCT e OIV nell'attività di vigilanza sulla corretta applicazione del Codice di Comportamento. Quanto alla formazione è stato ribadito il ruolo propulsivo del Direttore del MEIS nel fornire assistenza e consulenza nell'attuazione del medesimo, favorendo attività formative e aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza.

Provvedimenti disciplinari

Sono stati indicati il Consiglio di Amministrazione e il Direttore MEIS quali unici soggetti coinvolti nella verifica dell'eventuale violazione delle norme del Codice di Comportamento e relativa applicazione di provvedimenti disciplinari.

Disposizioni finali

Per quanto riguarda la diffusione del Codice di comportamento dell'ente, è specificato il ruolo del RPCT nella pubblicazione del Codice sul sito internet del MEIS, così come nella capillare diffusione dello stesso fra i dipendenti, secondo modalità delineate nelle disposizioni finali. Numerose norme del Codice contengono infine suggerimenti e prescrizioni dirette alla promozione degli atteggiamenti collaborativi dei dipendenti a favore dello sviluppo delle buone prassi e dell'efficienza dell'ente.

Diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento

L'aggiornamento del Codice di Comportamento del MEIS, approvato il 7 ottobre 2020 con delibera del Consiglio di Amministrazione è stato pubblicato sul sito del MEIS, nella sezione "Amministrazione trasparente – Disposizioni generali – Codice di condotta" il 9 ottobre 2020.

Successivamente a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori dell'ente è stata inviata una email a nome del Direttore – RPCT del MEIS in cui veniva trasmessa copia del Codice di Comportamento.

La diffusione della conoscenza del Codice è successivamente proseguita in occasione degli incontri di formazione/informazione svolti dal consulente legale del MEIS con il gruppo dei dipendenti dell'ente. Nello specifico, la formazione avvenuta il 15 ottobre 2020 si è focalizzata sui contenuti del Codice di comportamento. Per una maggiore diffusione del Codice, si informa che contestualmente all'atto di conferimento degli incarichi di collaborazione, di consulenza e di servizi/fornitura, sono riportati gli articoli di interesse del Codice di comportamento.

Segnalazione di illeciti

Nel corso del 2020 non sono pervenute, né in modalità cartacea né nella casella di posta predisposta (anticorruzione@meisweb.it) né tramite altre vie, segnalazioni di illecito. Si rileva come nel corso dell'anno il MEIS ha aggiornato alla normativa vigente la procedura per la tutela del Whistleblower.

Monitoraggio delle violazioni al Codice di Comportamento

Alla data di esecuzione del presente monitoraggio, il RPCT con il supporto del referente per il personale e l'Ufficio Amministrativo ha verificato il livello di attuazione del Codice, non rilevando alcuna violazione da parte dei dipendenti, collaboratori, consulenti e operatori economici, delle norme in esso contenute.

Conclusioni

Nel corso del 2020 si evidenzia uno sforzo organizzativo di predisposizione, divulgazione e formazione, del Codice di Comportamento. È stato riscontrato che la diffusione del Codice e la relativa formazione ha determinato una maggiore consapevolezza dei comportamenti e dei principi che ad esso sottende.

Si prevede nel PTPCT 2021-2023 di confermare:

- i momenti formativi per garantire un aggiornamento costante a fronte di novità e/o aggiornamenti del Codice di comportamento e del PTPCT;
- i momenti formativi sul Codice di comportamento per gli eventuali nuovi assunti, o collaboratori o consulenti, al fine di assicurarne la conoscenza, non limitandosi alla mera consegna del testo, che comunque è già prevista;
- l'introduzione in tutti i contratti per l'acquisizione di beni e servizi del MEIS della clausola di rispetto degli articoli di interesse del Codice di comportamento.

Per il 2021 si prevede inoltre la predisposizione dei modelli di comunicazione di conflitti di interesse secondo le indicazioni del Codice di comportamento del MEIS che all'articolo 8 disciplina la materia con riferimento ai dipendenti, rinviando, per quanto riguarda i dirigenti, all'articolo 14.

Ferrara, 19 novembre 2020

Il Responsabile di Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza
Dott. Amedeo Spagnoletto

