

Prot. n. 537 bis /I/2021

**MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO
ANNO 2021**

(Approvato con delibera di Consiglio di Amministrazione n. 87 del 30.11.2021)

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 sull'attuazione e sulle violazioni al Codice di Comportamento	p.4
Conclusioni	p.4

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 da tenere 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:

Nomina dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari

Rispetto al suddetto codice di comportamento è emersa la necessità di nominare i componenti dell'ufficio per i procedimenti disciplinari. Esso fa espresso riferimento alla normativa applicabile, secondo cui i poteri disciplinari, di direzione, gerarchici e di controllo sono in capo al datore di lavoro, a delegati dal Consiglio di Amministrazione, al Direttore, nonché al Responsabile di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza. Stante una recente sentenza della Corte di Cassazione (n. 15239/2021), è risultata pertanto necessaria la nomina del collegio per i procedimenti disciplinari.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione n. 85 del 24.09.2021 ha nominato l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, la cui composizione è stata comunicata ai dipendenti e pubblicata sul sito internet del MEIS, sotto la sezione relativa al Codice di Comportamento di Amministrazione Trasparente.

Comunicazioni di conflitti di interesse finanziario dei dipendenti e dei dirigenti

Il Codice di Comportamento, oltre a tipizzare le situazioni di conflitto di interesse, ha definito le modalità di comunicazione prevedendo che essa sia resa su appositi modelli scaricabili da "Amministrazione trasparente" del sito del MEIS.

Come previsto nel monitoraggio del 2020, si è proceduto a predisporre i modelli (in allegato) secondo le indicazioni del Codice di Comportamento che agli artt. 6 e 7 disciplina la materia con riferimento ai dipendenti, rinviando all'articolo 14 per quanto attiene agli aspetti riferiti ai dirigenti. In "Amministrazione Trasparente", sotto la sezione relativa al Codice di Comportamento sono quindi stati pubblicati due diversi tipi di modelli:

- comunicazione di interessi finanziari, conflitti di interesse per i dipendenti
- comunicazione di interessi finanziari e conflitti di interesse per i Dirigenti

Obblighi di astensione

Il Codice di Comportamento prevede in capo al dipendente l'obbligo di dichiarazione, con modalità scritta, dei motivi di astensione di cui all'art. 8 del Codice di Comportamento attribuendo al Direttore del MEIS, nonché RPCT, la decisione in materia di astensione.

A tal fine è stato predisposto un modello di dichiarazione pubblicato anch'esso in "Amministrazione trasparente" sotto la sezione Codice di Comportamento. Nel corso del 2021 non si segnalano casi di astensione.

Obbligo di possesso ed esibizione del green pass

A seguito della pandemia da COVID-19, con lo scopo di assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato, il Decreto Legge n. 127/2021 ha imposto a tutti i lavoratori, anche del settore privato, l'obbligo di esibizione del green pass (certificazione verde) per accedere al luogo di lavoro. Per ottemperare a tale obbligo, previsto a partire dal 15 ottobre 2021 e fino alla fine dello stato di emergenza, il MEIS ha definito una procedura per l'organizzazione delle verifiche del

possesto del green pass per accedere al luogo di lavoro. Tale procedura è stata inviata a tutti i dipendenti della Fondazione, con la segnalazione che tale comunicazione costituiva parte integrante del codice disciplinare. Inoltre a seguito di modifiche introdotte dalla L. 165/2021 di conversione con modifiche del D.L. 127/2021, la procedura per l'organizzazione delle verifiche del possesto del green pass per accedere ai luoghi di lavoro, in data 24.11.2021 è stata integrata con la possibilità da parte dei lavoratori di richiedere di consegnare al datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19, con conseguente esonero, per tutta la durata della relativa validità, dai controlli da parte del rispettivo datore di lavoro.

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.

A tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori dell'ente è stata quindi trasmessa copia del Codice di Comportamento.

Il Codice è stato illustrato al gruppo dei dipendenti dell'ente nel corso dell'incontro di formazione/informazione condotto dal consulente legale del MEIS, svoltosi per il 2021 il giorno 27 luglio. In quell'occasione è stata esaminata tra l'altro, una recente sentenza della Corte di Cassazione che ha previsto la collegialità nella composizione dell'ufficio dei procedimenti disciplinari, qualora nello stesso fosse presente il RPCT.

Segnalazione di illeciti

Nel corso del 2021 non sono pervenute, né in modalità cartacea né alla casella di posta predisposta (anticorruzione@meisweb.it) né tramite altre vie, segnalazioni di illecito. Si mette in evidenza come sia in corso un aggiornamento della procedura per la tutela del Whistleblower secondo la recente Delibera ANAC n.469 del 9 giugno 2021, denominata *Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D. Lgs (c.d. whistleblowing)*.

Monitoraggio sull'attuazione e sulle 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. A seguito dell'avvenuta verifica annuale sullo stato di applicazione del Codice, non sono quindi state adottate integrazioni di carattere sostanziale.

Conclusioni

Nel corso del 2021 si conferma l'impegno del MEIS a garantire momenti formativi di aggiornamento, al fine di assicurare la piena conoscenza del Codice di Comportamento.

Ferrara, 30 novembre 2021

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

