

**MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE  
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO  
ANNO 2022**

(Approvato con delibera di Consiglio di Amministrazione n. 94 del 23.11.2022)

## 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.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 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.

Nel 2022, le integrazioni/specificazioni del Codice di comportamento della Fondazione sono le seguenti:

#### *Nomina nuovo Responsabile di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza*

Alla luce di alcuni suggerimenti del Collegio Sindacale del MEIS, secondo cui occorre identificare la figura del Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT in una persona che non abbia compiti strettamente operativi, individuabile all'interno del CdA, è stato nominato nella riunione di Consiglio di Amministrazione del MEIS, in data 26.01.2022, il Consigliere Dott. Ravenna, quale nuovo RPCT del MEIS.

In linea con il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) 2019-2021 vigente, "una delle principali difficoltà segnalate nelle richieste di chiarimento rivolte all'ANAC attiene all'individuazione del RPCT da parte degli enti e società di piccole dimensioni con organici estremamente ridotti, in cui le figure che avrebbero le competenze per ricoprire l'incarico si trovano in una posizione di incompatibilità, essendo impegnate in settori a rischio corruttivo o destinatarie di procedimenti penali/disciplinari". In proposito, il PNA rinvia alle soluzioni organizzative prospettate nelle linee guida contenute nella delibera ANAC 1134/2017, in cui lo stesso testo del PNA prevede che: "ove la società sia priva di dirigenti o i dirigenti siano in numero limitato e risultino tutti assegnati allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, l'incarico di RPCT può essere affidato a un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le competenze adeguate. In tale ipotesi, il Consiglio di Amministrazione o l'amministratore esercitano una vigilanza stringente sulle attività del soggetto incaricato. Viene anche considerata l'ulteriore opzione, seppure in circostanze eccezionali, di affidare l'incarico di RPCT a un amministratore privo di deleghe gestionali". Con riferimento alla Fondazione MEIS, Ente di diritto privato in controllo pubblico di piccole dimensioni, con unico dirigente a cui risultano assegnati compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo e un organico estremamente ridotto, in cui le figure che avrebbero le competenze per ricoprire l'incarico si trovano in una posizione di incompatibilità poiché impegnate in settori esposti a rischio corruttivo, è stato suggerito di affidare l'incarico di RPCT a un amministratore privo di deleghe gestionali. Successivamente alla nuova nomina sono stati compiuti tutti gli adempimenti amministrativi (pubblicazioni in Amministrazione Trasparente) e le relative comunicazioni ad ANAC, Ministero della Cultura, Prefettura di Ferrara e sono stati informati tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti del MEIS.

#### *Procedure per il contenimento contagio COVID-19*

A seguito della pandemia da COVID-19, con lo scopo di assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro, il MEIS ha definito, in linea con la normativa, procedure per il contenimento del contagio da COVID-19.

Con la diminuzione dei contagi e la fine dello stato di emergenza, in linea con le disposizioni normative, è stato rimosso: dal 1° maggio 2022 il controllo del green pass per l'accesso al luogo di lavoro; dal 30 giugno 2022 l'obbligo di uso delle mascherine FFP2 sul posto di lavoro; dai primi di settembre 2022 il controllo e la misurazione della temperatura.

### *Disposizioni per lo svolgimento di attività in smart working*

Con la fine dello stato di emergenza si è concluso in data 31.08.2022 il ricorso a forme di lavoro agile semplificato. Successivamente, in un'ottica di continuità con le azioni già intraprese, la Fondazione MEIS ha teso proseguire con nuove misure sperimentali di conciliazione vita-lavoro, quali il lavoro agile, favorendo, in circostanze ben determinate e motivate, il ricorso al lavoro agile previo accordo individuale.

### **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 riesaminato dal gruppo dei dipendenti dell'ente nel corso dell'incontro di formazione/informazione condotto dal consulente legale del MEIS, svoltosi per il 2022 il giorno 11 novembre.

### **Segnalazione di illeciti**

Nel corso del 2022 non sono pervenute, né in modalità cartacea né alla casella di posta predisposta ([anticorruzione@meisweb.it](mailto:anticorruzione@meisweb.it)) né tramite altre vie, segnalazioni di illecito. Si mette in evidenza come dal 26 gennaio 2022 sia vigente il nuovo protocollo per la segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti della Fondazione MEIS e relative forme di tutela. Tale protocollo è stato redatto sulla base delle *Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazione 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 165/2001 (c.d. whistleblower)* emanate dall'ANAC con delibera n. 469 del 9/6/2021.

In data 18 luglio 2022 è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del MEIS ed inviata comunicazione al Presidente, ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, a tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti del MEIS dell'attivazione di un nuovo canale di segnalazioni di whistleblowing (in aggiunta alle segnalazioni trasmesse in modalità cartacea o tramite email all'RPCT del MEIS) nell'ambito del progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e da Whistleblowing Solutions. Come riportato nel protocollo di segnalazione di illeciti del MEIS, al fine di evitare usi impropri del sistema, l'indirizzo web della piattaforma sarà reso noto ai soggetti interessati esterni alla Fondazione (come ad esempio: lavoratori e collaboratori delle imprese che realizzano opere in favore della Fondazione) mediante comunicazione diretta del link al momento della sottoscrizione del contratto.

In linea con la legge n.179/2017, anche nel MEIS sono state introdotte nuove e importanti tutele per coloro che segnalano attraverso modalità anche informatiche e strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Segnalando attraverso questa nuova piattaforma online che la Fondazione MEIS ha attivato, ci sono molti vantaggi per la sicurezza del segnalante e per una maggiore confidenzialità:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;

- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

### **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 2022 si conferma l'impegno del MEIS a garantire momenti formativi di aggiornamento, al fine di assicurare la piena conoscenza del Codice di Comportamento.

Ferrara, 23 novembre 2022

Il Responsabile di Prevenzione della  
Corruzione e della Trasparenza  
F.to Dott. Daniele Ravenna