

**MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE  
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO  
ANNO 2025**

## INDICE

Premessa	p.2
Contesto normativo	p.2
Contesto interno	p.3
Attività svolta dal Responsabile di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza	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. In data 12 ottobre 2023, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione MEIS ha approvato alcune modifiche al Codice del comportamento interno, soprattutto in riferimento all'art. 9 recante le disposizioni in materia di prevenzione alla corruzione. Queste modifiche sono state inserite a seguito della revisione integrale del protocollo di segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing, avvenuto sulla base delle indicazioni del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (G.U. N. 63 del 15 marzo 2023). In data 26 aprile 2024, il Consiglio di Amministrazione del MEIS ha approvato un ulteriore aggiornamento al Codice di Comportamento dell'ente, che ha introdotto nuovi articoli che regolamentano i comportamenti dei dipendenti rispetto all'uso delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazioni e dei social media, in linea con le indicazioni fornite dal DPR del 13 giugno 2023 n. 81. Questo aggiornamento ha ricevuto il parere favorevole dell'OIV.

All'atto della redazione del presente monitoraggio è in corso una modifica al Codice di Comportamento, che previo ricevimento del parere dell'OIV, sarà posta a breve all'approvazione, in prima lettura, al Consiglio di Amministrazione. Il Codice rimarrà depositato presso l'Ufficio

Segreteria e pubblicato sul sito web del MEIS per 15 giorni, naturali e continui, allo scopo di recepire suggerimenti e osservazioni, che consentano di formulare un documento condiviso. Tutti coloro che intendono produrre osservazioni e proposte utili alla stesura del Codice potranno presentarle via e-mail, motivando le ragioni e indirizzandole al RPCT. Saranno esaminate esclusivamente le proposte che perverranno entro il limite dei 15 giorni. Qualora non dovessero esserci ulteriori modifiche al testo, il Codice di Comportamento sarà deliberato e approvato in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione nella prima riunione successiva, pubblicato sul sito istituzionale del MEIS nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Disposizioni generali", "Atti generali", "Codice disciplinare e codice di condotta" e diffuso a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori.

Nel caso fossero presenti modifiche adottate dal RPCT, l'iter sarà il seguente: il Codice di Comportamento sarà deliberato e approvato in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

Le modifiche al Codice di Comportamento prevedono:

- un adattamento del Codice, soprattutto in tema di conflitto di interesse, al fine di garantirne conformità interna;
- una modifica delle dichiarazioni riferite agli artt. 6, 7, 8 e 14, approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 30.11.2021, modificate nella parte relativa all'informativa sul trattamento dei dati personali.

Si segnala la necessità di rinominare il referente interno al MEIS per la corretta vigilanza dell'applicazione dell'art. 4 del Codice di Comportamento, associando i rispettivi incarichi ai ruoli e non a persone fisiche, questo per evitare di modificare frequentemente il Codice di Comportamento.

### **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 (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.

### **Attività svolta dal Responsabile di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza**

Il RPCT, sulla base della normativa in materia, tra gli altri compiti affidati, deve curare la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'Ente ed effettuare il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, provvedendo a pubblicare nel sito istituzionale i risultati del monitoraggio.

Per quanto riguarda il monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento il RPCT ha operato in coerenza con quanto indicato nel PNA 2019, al paragrafo 1.3.2 della Parte III, dove si legge *“Si evidenzia che le amministrazioni sono tenute a garantire condizioni che favoriscano la più ampia conoscenza del Codice e il massimo rispetto delle prescrizioni in esso contenute, nonché a verificare l'adeguatezza dell'organizzazione per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni”*. Pertanto, il RPCT, per il 2025, ha preso in considerazione:

- a. il monitoraggio del Codice di Comportamento e il rispetto degli obblighi di diffusione dello stesso, con riferimento alla sua regolare pubblicazione e disponibilità nella sezione Amministrazione Trasparente del sito del MEIS
- b. la realizzazione di corsi di formazione dedicati ai temi dell'anticorruzione incluso il Codice di comportamento ai sensi del DPR 62/2013 nel corso dell'anno 2025 e la percentuale di frequenza
- c. le segnalazioni di violazioni al Codice di comportamento e di altri illeciti, pervenute al Responsabile di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza
- d. l'andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni al Codice di comportamento o per altri illeciti con riferimento all'anno 2025

#### a) Monitoraggio, pubblicazione, diffusione del Codice di Comportamento

Come anticipato al punto precedente, è necessario procedere alle modifiche suindicate.

Il Codice risulta correttamente pubblicato sul sito del MEIS, nella sezione “Amministrazione trasparente – Disposizioni generali – Codice di condotta” e rimandato nuovamente nella sezione “Altri contenuti – Prevenzione Corruzione – Informativa Privacy”. A tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori dell'ente è stato trasmesso il Codice di Comportamento aggiornato nel 2024.

Si informa che nel corso del 2025, sono state effettuate due selezioni di personale per contratto a tempo determinato per il ruolo di “Coordinatore dei servizi educativi” e per “Assistente Curatore e Registrar”; un'assunzione a tempo determinato per sostituzione di dipendente dimesso e il conferimento di una borsa di ricerca. Ai neoassunti è stato consegnato il Codice di comportamento all'atto di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro subordinato o di contratto per borsa di lavoro.

Nei contratti di appalto di beni e servizi l'ufficio amministrativo ha adeguato i testi contrattuali con la clausola di richiamo al rispetto del Codice di Comportamento dell'ente.

#### b) Corsi di formazione in tema di etica e codice di comportamento e percentuale di frequenza

Così come previsto dall'art. 19 del Codice di Comportamento, anche per l'anno 2025 è stata effettuata una formazione sui temi dell'etica, comportamento etico e sulle novità in materia anticorruzione presenti nel PNA 2025.

Nello specifico in data 05.11.2025 si è svolta una formazione così composta: i nuovi dipendenti e coloro a cui non era stata ancora fornita hanno seguito una lezione di base della normativa anticorruzione, sulle prescrizioni contenute nel Codice di Comportamento del MEIS e sugli strumenti che il MEIS ha elaborato per ridurre il rischio corruttivo (PTPCT, protocollo Whistleblower). Successivamente la lezione è stata estesa a tutti i dipendenti con una formazione specifica,

focalizzata sulle novità presenti nel PNA 2025. L'incontro è stato seguito dalla totalità dei dipendenti dell'ente, compreso il Direttore.

c) e d) Segnalazione di illeciti e di procedimenti disciplinari

Nel corso del 2025 non sono pervenute, né in modalità cartacea, né alla casella di posta predisposta ([anticorruzione@meisweb.it](mailto:anticorruzione@meisweb.it)), né tramite piattaforma Whistleblowing PA, né tramite altre vie, segnalazioni di illecito.

*Disposizioni per lo svolgimento di attività in smart working*

In un'ottica di continuità con le azioni già intraprese, la Fondazione MEIS ha teso proseguire anche nel 2025 con 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.

**Monitoraggio sull'attuazione e sulle violazioni al Codice di Comportamento**

Alla data di esecuzione del presente monitoraggio, il RPCT con il supporto degli uffici ha verificato il livello di attuazione del Codice, non rilevando violazioni delle norme in esso contenute.

**Conclusioni**

Nel corso del 2025 si è confermato l'impegno del MEIS a garantire momenti formativi di aggiornamento, al fine di assicurare la piena conoscenza del Codice di Comportamento.

Ferrara, 21 novembre 2025

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