



Relazione illustrativa dell'attività di monitoraggio sull'attuazione dei codici di comportamento

(art. 15, comma 3, D.P.R. n. 62/2013)



Sommario

PREMESSA	2
1. IL CODICE DI COMPORTAMENTO NAZIONALE	2
2. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA.....	3
3. DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEI CODICI.....	4
4. FORMAZIONE	5
5. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	6
6. MONITORAGGIO	7



PREMESSA

La presente relazione è redatta in attuazione di quanto dispone l'art. 15, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*, in forza del quale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di ogni pubblica amministrazione è tenuto a:

- curare la diffusione, all'interno dell'organizzazione, della conoscenza del Codice di Comportamento nazionale di cui al DPR n. 62/2013 e del Codice di Comportamento specifico della propria amministrazione, che integra alcuni contenuti del primo per adeguarli alla propria realtà;
- effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione dei Codici di Comportamento nazionale e specifico;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale;
- comunicare i risultati del monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La presente relazione illustra le attività svolte dall'Ateneo di Siena nel corso degli anni e nella sottostante sezione "Monitoraggio" si focalizza sugli ultimi tre anni (2019 – 2021). Sarà pubblicata¹ nel Portale di Ateneo, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente".

1. IL CODICE DI COMPORTAMENTO NAZIONALE

Nel quadro delle riforme del pubblico impiego la disciplina dei codici di comportamento è stata più volte modificata. La questione risulta però radicalmente innovata dopo la legge 190 del 2012 che ha innovato e modificato l'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001. Ora, infatti, la materia dei codici si colloca a metà tra la legislazione anticorruzione e quella sul rapporto di lavoro pubblico, in quanto alcune disposizioni della legge anticorruzione hanno, come detto, innovato e modificato il d.lgs. n. 165/2001².

Con la modifica apportata dalla legge anticorruzione³ al T.U. del Pubblico Impiego⁴, il novellato art. 54 prevede che il Governo definisca un Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. In attuazione di tale disposizione è stato emanato il *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*⁵, che definisce i doveri minimi di buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti a osservare. Le norme in esso contenute⁶, con riferimento

¹ In base al disposto dell'art. 15, DPR 62/2013

² F. Merenda, *I codici di comportamento dei dipendenti pubblici: la tensione tra la disciplina privatistica e quella pubblicistica nel solco delle riforme del pubblico impiego*, da Istituzione del Federalismo 2.2021 Saggi e Articoli pag. 499

³ Legge n. 190/2012

⁴ D.lgs. n. 165/2001 *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*

⁵ Vedi DPR n. 62/2013

⁶ Vedi in particolare art. 2, cc. 1 e 3, DPR 62/2013



all'Università degli Studi di Siena, si applicano al personale tecnico-amministrativo e, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori dell'Ateneo, nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o di servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Inoltre tali norme costituiscono "principi di comportamento"⁷ per il personale docente e ricercatore "in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti".

2. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA⁸

Il codice di comportamento di Ateneo, attualmente in vigore, è stato approvato dal Consiglio di amministrazione ed emanato con D.R. n. 362 del 06.03.2015. Sempre nello stesso anno è stato costituito l'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD)⁹ nei confronti del personale tecnico e amministrativo. Tale ufficio, al fine di assicurare maggiori garanzie, ha una composizione collegiale con membri scelti tra i dipendenti con particolari competenze in materie giuridiche ed esperienza in materia di gestione dei procedimenti disciplinari, tra essi un professore del Dipartimento di Giurisprudenza.

Il Codice di comportamento dell'Ateneo si applica a tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, tecnico amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, i tecnologi nonché i dirigenti e i ricercatori a tempo determinato ex art. 24 L. n. 240/2010 dell'Università di Siena. Per i professori e i ricercatori (personale in regime di diritto pubblico), ivi compresi quelli con rapporto di lavoro a tempo determinato, le norme contenute nel Codice di comportamento costituiscono principi di comportamento, per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti. Le disposizioni del Codice si applicano, altresì, per quanto compatibili, a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo e, in particolare, ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo; ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione; ai titolari di assegni di ricerca; ai titolari di borse di studio e di ricerca; agli studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale (150 ore); agli studenti in mobilità internazionale; ai laureati frequentatori e, in ogni caso, a qualsiasi altro soggetto cui la normativa estenda l'applicazione del Codice e delle disposizioni collegate o che intrattenga un rapporto formalizzato con l'Ateneo. Il Codice è disponibile nella pagina web "Atti generali", della sotto-sezione "Disposizioni generali", nella sezione "Amministrazione trasparente" presente nel Portale di Ateneo¹⁰.

L'Università, altresì, ha adottato nel 2011 il proprio Codice Etico della Comunità universitaria¹¹ che prevede numerosi ed espliciti richiami alla correttezza e all'imparzialità sia nelle attività amministrative che in quelle accademiche e, successivamente, nel 2012 è stata istituita la

⁷ Vedi c. 2 dell'art. 2, DPR 62/2013.

⁸ Adottato dall'Università ai sensi dell'art. 54, c. 5, del d.lgs. n. 165/2001, "Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento".

⁹ L'Ufficio procedimenti disciplinari è stato costituito con D.D.G. n. 1352 del 4 dicembre 2015.

¹⁰ <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general>

¹¹ Il Codice etico della Comunità universitaria è stato emanato con D.R. n. 1381 del 28/07/2011.



Commissione Etica¹² con il compito, previsto dallo Statuto, di verificare il rispetto del Codice etico da parte di tutta la comunità accademica, curando l'istruttoria sui casi di infrazione al codice al fine della comminazione della eventuale sanzione prevista. Le disposizioni del Codice Etico sono volte a evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi e le questioni di proprietà intellettuale, sono presenti anche specifiche disposizioni che costituiscono richiami alla correttezza dei comportamenti al fine di evitare di incorrere in fenomeni corruttivi.

L'Università di Siena nel 2019, sulla scia della delibera A.N.AC. di aggiornamento al PNA 2017¹³ e dell'Atto di indirizzo del MIUR¹⁴ riferito alla citata delibera che ritenevano essenziale che le Università individuassero forme di coordinamento tra il Codice etico e il Codice di comportamento, adottando un unico documento, si era attivata per uno studio preliminare all'unificazione dei due codici vagliando i collegamenti e le eventuali sovrapposizioni e, successivamente, valutando la fattibilità di un Codice unico di Ateneo anche sulla base di eventuali progetti comuni a tutto il sistema universitario (per esempio linee CRUI). Nel mese di febbraio 2020, con delibera n. 177/2020, l'A.N.AC. ha adottato le *"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche"* che, all'articolo 4, dispongono espressamente che *le amministrazioni debbano tener ben distinti i codici di comportamento, giuridicamente rilevanti sul piano disciplinare, da eventuali codici etici*. In particolare la delibera dell'Autorità sostiene che i due codici non vanno confusi in quanto: Il codice etico ha una dimensione "valoriale" e non disciplinare ed è adottato dalle amministrazioni al fine di fissare doveri, spesso ulteriori e diversi rispetto a quelli definiti nei codici di comportamento; il codice di comportamento, invece, fissa doveri di comportamento che hanno una rilevanza giuridica che prescinde dalla personale adesione, di tipo morale, del funzionario ovvero dalla sua personale convinzione sulla bontà del dovere. Essi vanno rispettati in quanto posti dall'ordinamento giuridico e ad essi si applica il regime degli effetti e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole comportamentali previsto dall'art. 54, co. 3, del d.lgs. 165/2001. Di conseguenza, alla luce delle ultime linee guida (delibera n. 177/2020), l'Università ha ritenuto opportuno accantonare lo studio di unificazione dei codici.

3. DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEI CODICI

Il DPR 62/2013 prevede che le amministrazioni diano al *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"* (c.d. Codice di Comportamento nazionale) e ai Codici di comportamento definiti da ciascuna pubblica amministrazione la più ampia diffusione. Indica come modalità idonee la pubblicazione dei Codici sul sito web istituzionale dell'ente e nella rete intranet, nonché la trasmissione attraverso e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi

¹²La Commissione etica è stata istituita con D.R. n. 1082 del 24 luglio 2012.

¹³ ANAC - Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017

¹⁴ MIUR – Atto di indirizzo n. 39/2018. Protocollo n. 39 del 14 maggio 2018



titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. Dispone, inoltre, che l'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e faccia sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

Con l'entrata in vigore del DPR 62/2013, l'Università di Siena si è subito attivata per informare tutti i propri dipendenti dell'entrata in vigore del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, portando l'attenzione sul fatto che il Codice è rivolto anche a coloro che, pur non essendo dipendenti, collaborano a diverso titolo con l'Ateneo senese. Nel giugno del 2013 è stata predisposta nel sito web istituzionale la sezione "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*¹⁵" ed è stata inviata una mail informativa al personale e ai collaboratori.

Attualmente il Codice di comportamento è pubblicato nel Portale di Ateneo nella sezione "Leggi, Regolamenti e Atti ministeriali"¹⁶ e nella sezione Amministrazione trasparente - sottosezione Normativa disciplinare¹⁷.

Come su detto, UniSI nel 2015 si è dotata del Codice di comportamento di Ateneo. Tutto il personale è stato informato attraverso mail ed il Codice è stato pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente – nelle sottosezioni "Normativa disciplinare" e "Atti generali" così come disposto dalle Linee guida di ANAC¹⁸ "*Indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*".

I testi dei due Codici sono inoltre consegnati al personale al momento dell'assunzione.

La diffusione della conoscenza dei codici avviene anche mediante adeguata formazione al personale.

4. FORMAZIONE

L'art. 54, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni organizzino attività di formazione del personale per la corretta conoscenza dei Codici di Comportamento nazionale e specifico. Tale previsione è ribadita dall'art. 15, comma 5, del DPR n. 62/2013.

In attuazione di tali disposizioni, a partire dal 2016, sono inseriti nei piani di formazione in materia di prevenzione della corruzione, sia di livello generale dedicati a tutto il personale tecnico-amministrativo, che di livello specialistico per il personale di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) o coinvolto in attività maggiormente esposte a rischio corruzione, appositi moduli riguardanti i Codici di Comportamento e le tematiche dell'etica e della legalità.

¹⁵ <https://www.unisi.it/unisilife/notizie/entrato-vigore-il-nuovo-codice-di-comportamento-dei-dipendenti-pubblici>

¹⁶ <https://www.unisi.it/ateneo/statuto-e-regolamenti/leggi-regolamenti-e-atti-ministeriali>

¹⁷ <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/personale/normativa-disciplinare>

¹⁸ ANAC – Delibera n. 1310/2016



5. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Con riferimento alla tutela del dipendente che segnala illeciti, l'Università di Siena, già nel 2016¹⁹, si è adoperata per l'attivazione della casella di posta elettronica anticorruzione@unisi.it, dedicata esclusivamente alle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'Università e degli studenti dell'Ateneo, accertandosi che la casella garantisse la massima riservatezza possibile dell'identità del segnalante. Contemporaneamente nella sezione amministrazione trasparente è stata creata una pagina web dedicata al *whistleblowing*²⁰, in cui sono stati resi disponibili anche le *Note operative* appositamente redatte e il modulo per facilitare le segnalazioni. Successivamente è stata emanata una Circolare informativa al personale²¹, trasmessa a mezzo mail a tutti i responsabili di uffici e strutture dell'Ateneo, e si è dato avvio alla programmazione e realizzazione dei primi corsi di formazione specifici in ambito anticorruzione e trasparenza, avendo cura che nel programma ci fosse adeguata attenzione anche all'istituto del *whistleblowing*. Nel contempo, sono state definite le modalità di segnalazione e la procedura per la loro gestione.

Nel 2019 sono state aggiornate le *Note operative*, sono stati nominati due Referenti di Ateneo (DDG repertorio n. 1747/2019) che collaborano con il Responsabile anticorruzione per la gestione amministrativa e legale delle segnalazioni ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs. 165 del 2001 (*whistleblowing*).

Al fine di valutare la possibilità di migliorare il sistema di gestione delle segnalazioni, l'Università ha avviato nel 2019-2020 una prima valutazione sull'opportunità di implementare un sistema informatico. Sono stati presi in esame alcuni sistemi informatici di supporto, tra cui quello proposto dal progetto *WhistleblowingPA* che è reso disponibile gratuitamente. Le caratteristiche del software pongono perplessità legate principalmente alle difficoltà, da parte dell'amministrazione ricevente la segnalazione, ad identificare il soggetto che effettua la segnalazione²². A tale proposito c'è, da parte dell'Università, la preoccupazione di non snaturare il prezioso istituto del *whistleblowing*, che presuppone l'indicazione del proprio nominativo da parte del dipendente che effettua la segnalazione. La stessa A.N.AC., nella delibera n. 6 del 28 aprile 2015, a tal proposito specifica che *“Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili²³”*. Sempre nella citata delibera: *“le segnalazione anonime, ..., non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001”*.

Considerato che il sistema attualmente in uso nell'Ateneo non manifesta particolari criticità, si è deciso di attendere l'emanazione delle nuove linee guida²⁴ di A.N.AC., per una decisione sull'eventuale adozione di

¹⁹ A seguito della delibera ANAC n. 6 del 28 aprile 2015.

²⁰ <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione-1>

²¹ Circolare repertorio n. 81/2016.

²² L'applicazione è resa disponibile tramite rete TOR all'indirizzo. <http://bsxsptv76s6cjh7.onion/>

La rete TOR garantisce, oltre alla tutela del contenuto della trasmissione, anche l'anonimato delle transazioni tra il segnalante e l'applicazione, rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione avere traccia dell'indirizzo internet del mittente (per approfondimenti <https://www.torproject.org/>)

²³ A.N.AC. Determina n. 6 del 28 aprile 2015, Parte II Ambito di applicazione, punto 2. Distinzione tra segnalazione anonima e riservatezza dell'identità del segnalante.

²⁴ *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. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)* - consultabili su: <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Attivitadocumentazione/ConsultazioniOnline/consultazioni?id=24ae67df0a77804218f2f9d137ca4406>



un sistema informatico dedicato all'acquisizione e gestione delle segnalazioni e, qualora necessario, della revisione della procedura in atto. La decisione terrà conto anche del volume di segnalazioni²⁵ che nel corso degli anni sono pervenute al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Con la Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha adottato le nuove "*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. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*". La parte seconda della detta delibera è dedicata alla gestione delle segnalazioni nelle amministrazioni e negli enti. L'attenta lettura ci conforta sulla validità della procedura in atto nell'Ateneo. Il RPCT ha un ruolo principale nell'avvio e nel coordinamento di tutta la procedura, è affiancato da due Referenti di Ateneo che, di fatto, svolgono il ruolo che A.N.AC. delinea per il "Custode dell'identità". Le fasi della procedura sono in linea con quanto prevedono le linee guida. L'Ateneo, al momento, non ha varato un regolamento specifico per la tutela degli autori di segnalazioni, sono però state predisposte le note operative che individuano linee di condotta tese a tutelare il dipendente dell'Università di Siena che segnali eventuali condotte illecite. Al fine di favorire le opportunità di espressione del senso civico da parte di ciascun componente della comunità accademica e l'emersione di eventuali fenomeni corruttivi, l'Università di Siena ha ampliato la platea dei destinatari delle forme di tutela previste dalla legge, assicurando anche agli studenti un'efficace tutela della riservatezza per chi denuncia eventuali episodi di illegalità.

6. MONITORAGGIO

Nel corso del 2022 si è avviato il primo monitoraggio sul rispetto delle previsioni dei Codici di Comportamento nazionale e specifico dell'Ateneo, il periodo di riferimento per il monitoraggio è stato il triennio 2019 – 2021²⁶.

- Dai rilievi effettuati in occasione degli aggiornamenti al Piano per la prevenzione della corruzione si riscontra che:
 - Nel triennio di riferimento non si sono verificati eventi corruttivi penalmente rilevanti.
 - Per quel che concerne le segnalazioni pervenute attraverso il canale del *whistleblowing* ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001: nel 2019 è pervenuta una segnalazione riguardante la distribuzione delle indennità di turno; fatte le dovute verifiche non è emersa alcuna irregolarità. Nel 2020 e 2021 non sono pervenute segnalazioni.

²⁵ Nel 2016 sono giunte due segnalazioni riguardanti possibili situazioni di conflitto di interessi nello svolgimento della medesima procedura concorsuale per la selezione di professori di seconda fascia; Nel 2017 una segnalazione da parte di un soggetto partecipante ai test per l'iscrizione al corso di laurea in medicina. L'indagine interna non ha riscontrato irregolarità nella procedura selettiva; Nel 2018 è pervenuta una segnalazione riguardante il contenuto di un bando di selezione per ricercatori a tempo determinato. L'amministrazione, verificata la fondatezza della segnalazione, ha ritirato il bando; Nel 2019 è pervenuta una segnalazione riguardante la distribuzione delle indennità di turno. Fatte le dovute verifiche non è emersa alcuna irregolarità; nell'anno 2020 non sono pervenute segnalazioni.

In tutte e 5 le segnalazioni pervenute nel corso degli anni, è sempre stata protetta l'identità del segnalante e non si sono evidenziati ritardi nell'avvio della procedura di accertamento.

Da contatti informali con i componenti il Gruppo di lavoro anticorruzione e trasparenza del CODAU (GLAT) il numero delle segnalazioni è in linea con quelle effettuate negli altri Atenei.

²⁶ Fondamentale è stata la collaborazione degli Uffici dell'Area del Personale, che presidiano la maggior parte dei processi connessi al rispetto delle disposizioni contenute nei Codici.



UNIVERSITÀ
DI SIENA

1240

DIVISIONE LEGALE E AVVOCATURA

- Dai dati acquisiti attraverso gli uffici dell'Area del personale e dall'Ufficio procedimenti disciplinari si è riscontrato:

- violazioni del divieto per i lavoratori di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente all'assegnazione all'ufficio un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti lo stesso ufficio ²⁷ :		
2019 n. zero	2020 n. zero	2021 n. zero
- dichiarazioni presentate dai lavoratori in occasione dell'assegnazione a un ufficio relative a rapporti di collaborazione diretti o indiretti con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, intervenuti nel triennio antecedente ²⁸ :		
2019 n. 1	2020 n. 5	2021 n. 6
- mancate comunicazioni relative all'adesione o appartenenza dei lavoratori ad associazioni e organizzazioni il cui ambito di interesse possa interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di afferenza:		
2019 n. zero	2020 n. zero	2021 n. zero
- violazioni degli obblighi di comunicazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria e della normativa disciplinante il conflitto di interessi:		
2019 n. zero	2020 n. zero	2021 n. zero
- violazioni del divieto di utilizzare impropriamente la posizione istituzionale ricoperta, il nome, il logo o l'immagine dell'Ateneo:		
2019 n. zero	2020 n. zero	2021 n. zero
- situazioni di conflitto di interessi non preventivamente comunicate dal soggetto interessato:		
2019 n. zero	2020 n. zero	2021 n. zero
- comunicazioni relative al ricevimento di regali e/o altre utilità al di fuori dei casi consentiti dalla normativa, così come richieste o sollecitati, da parte dei lavoratori, di regali o altre utilità, anche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere un atto previsto dal proprio ruolo:		
2019 n. zero	2020 n. zero	2021 n. zero
- segnalazioni, da parte dei lavoratori, di difficoltà applicative del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT):		
2019 n. zero	2020 n. zero	2021 n. zero
- violazioni dei doveri previsti dall'art. 13 del DPR n. 62/2013 cui sono soggetti i Dirigenti, ribaditi anche nel Codice di Ateneo:		
2019 n. zero	2020 n. zero	2021 n. zero

- Il monitoraggio è stato infine completato dalla ricognizione dei procedimenti disciplinari espletati per violazione di specifiche norme comportamentali.

²⁷ Art. 4 comma 8 codice di Ateneo

²⁸ Art. 6 codice di Ateneo



UNIVERSITÀ
DI SIENA

1240

DIVISIONE LEGALE E AVVOCATURA

Al tal fine, sono stati acquisiti presso l'Ufficio Procedimenti Disciplinari²⁹ e presso il Collegio di Disciplina³⁰, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, i dati concernenti i procedimenti disciplinari a carico del personale di Ateneo, in particolare:

- i motivi della contestazione, al fine di individuare la natura della violazione denunciata (violazione dei Codici di Comportamento, atti configurabili come penalmente rilevanti);
- in caso di fatti penalmente rilevanti, se questi siano legati a fenomeni corruttivi, con la relativa collocazione in una specifica area di rischio;
- i provvedimenti adottati a conclusione dei procedimenti disciplinari (archiviazione o irrogazione di sanzione e, in tale ipotesi, la tipologia di sanzione irrogata).

Numero procedimenti disciplinari che hanno coinvolto il Personale tecnico amministrativo e i CEL

Procedimenti di competenza dell'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD):

anno 2019 n. 2	di cui: a) penalmente rilevanti n. zero ; b) hanno dato luogo a sanzioni n. 2
anno 2020 n. zero	di cui: a) penalmente rilevanti n. zero ; b) hanno dato luogo a sanzioni n. zero
anno 2021 n. 1	di cui: a) penalmente rilevanti n. zero ; b) hanno dato luogo a sanzioni n. 1

Numero procedimenti disciplinari che hanno coinvolto il Personale tecnico amministrativo e i CEL

Procedimenti di competenza dei singoli dirigenti:

anno 2019 n. zero	di cui: a) penalmente rilevanti n. zero ; b) hanno dato luogo a sanzioni n. zero
anno 2020 n. zero	di cui: a) penalmente rilevanti n. zero ; b) hanno dato luogo a sanzioni n. zero
anno 2021 n. zero	di cui: a) penalmente rilevanti n. zero ; b) hanno dato luogo a sanzioni n. zero

Numero procedimenti disciplinari che hanno coinvolto il Personale Docente e Ricercatori di competenza del Consiglio di disciplina:

anno 2019 n. zero	di cui: a) penalmente rilevanti n. zero; b) hanno dato luogo a sanzioni n. zero
anno 2020 n. 1	di cui: a) penalmente rilevanti n. zero; b) hanno dato luogo a sanzioni n. 1
anno 2021 n. 1	di cui: a) penalmente rilevanti n. zero; b) hanno dato luogo a sanzioni n. 1

Siena 1 dicembre 2022

²⁹ Con riferimento al personale tecnico-amministrativo e ai Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)

³⁰ Con riferimento al personale docente e ricercatore