

**IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA  
TRASPARENZA (D.G.R. N. 771/2021)  
MAURIZIO RICCIARDELLI**

## **MONITORAGGIO ANNUALE SULLO STATO DI APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

**RAPPORTO ANNO 2022**



**STRUTTURE DELLA GIUNTA REGIONALE  
AGENZIE REGIONALI**

## Premessa

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza per le strutture della Giunta regionale (in seguito, per brevità, "Responsabile") è stato nominato con deliberazione di Giunta n. 121 del 2017 nella persona del sottoscritto dirigente Maurizio Ricciardelli, responsabile del Settore "Affari legislativi e Aiuti di Stato" presso la Direzione generale "Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni". L'incarico è stato confermato, da ultimo, con deliberazione di Giunta n. 771 del 2021.

Per il periodo 2022-2024 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) di transizione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del d.l. n. 80 del 2021, convertito dalla l. n. 113 del 2021 (deliberazione di Giunta n. 111 del 2022) - quale ottavo aggiornamento del primo Piano approvato nel 2014 (deliberazione di Giunta n. 66 del 2014) - e, successivamente, in applicazione della citata norma e dei decreti attuativi (D.P.R. n. 81 del 2022 e D.M. Pubblica Amministrazione n. 312 del 2022), il nuovo Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (deliberazione di Giunta n. 1846 del 2022).

Il "Responsabile", sulla base della normativa in materia, tra gli altri compiti affidatigli, deve anche **curare la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'Amministrazione ed effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione**, provvedendo a pubblicarne sul sito istituzionale i risultati e a darne comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (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*").

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo di competenza, il "Responsabile", in base all'art. 52 della l.r. 26 novembre 2001, n. 43, come sostituito dall'art. 7 della l.r. 20 dicembre 2013, n. 26, è chiamato a svolgere le proprie funzioni anche per le agenzie regionali, che a tali fini sono equiparate a tutti gli effetti alle altre strutture organizzative.

Si tratta:

- dell'Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura (AGREA) (l.r. 23 luglio 2001, n. 21);
- dell'Agenzia di Sviluppo dei Mercati Telematici (Intercent-ER) (art. 19, l.r. 24 maggio 2004, n. 11);
- dell'Agenzia Regionale per la Sicurezza territoriale e la Protezione civile (l.r. 7 febbraio 2005, n. 1).

Non fa più parte di tali enti, dotati di personalità giuridica propria ma operanti con personale regionale loro assegnato, l'Istituto dei Beni Artistici, Culturali e Naturali (IBACN) di cui alla l.r. 10 aprile 1995, n. 29, soppresso per effetto della l.r. 26 novembre 2020, n. 7, che ha anche disposto la riassunzione dei relativi compiti e funzioni in capo alla Regione dal 1° gennaio 2021.

Per quanto riguarda il monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento, sia statale (D.P.R. n. 62 del 2013) che regionale (deliberazione di Giunta n. 421 del 2014, integrata con deliberazione di Giunta n. 905 del 2018), il "Responsabile", 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 "Responsabile" ha continuato, nel 2022, le proprie verifiche sui seguenti elementi:

1. rispetto degli obblighi di diffusione del Codice di comportamento, con riferimento alla regolare pubblicazione, alla consegna ai neo-assunti e ad altri collaboratori inseriti nelle strutture regionali;
2. realizzazione di corsi di formazione sul Codice di comportamento (nazionale e regionale) e percentuale di frequenza da parte dei collaboratori;

3. segnalazioni di violazioni al Codice di comportamento e di altri illeciti da parte di cittadini/utenti o dal personale stesso, pervenute al "Responsabile" o all'Ufficio Procedimenti disciplinari, attraverso gli appositi canali di comunicazione;
4. andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni al Codice di comportamento o altri illeciti;
5. monitoraggio sulla convocazione, da parte dei dirigenti regionali di struttura, di riunioni periodiche con i collaboratori.

## **1. Diffusione del Codice di comportamento**

L'art. 17 del DPR n. 62/2013 prevede, al comma 1, che *"le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite 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 titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento"*.

In attuazione di tale disposizione, si è accertato che i Codici di comportamento nazionale e regionale risultano regolarmente pubblicati nel sito web istituzionale (Amministrazione trasparente) e nel sito intranet.

Inoltre, il Settore regionale competente in materia di reclutamento del personale ha confermato: di consegnare il Codice di comportamento all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro subordinato (anche in caso di trasferimento da altri enti), ovvero di metterlo a disposizione on line acquisendo dichiarazione di presa visione nell'accettazione della proposta di assunzione; l'inserimento di apposito richiamo nel testo del contratto (anche per gli assunti a termine presso gli uffici di diretta collaborazione politica).

Nei contratti di lavoro autonomo viene inserita una clausola del seguente tenore: *"L'incaricato si obbliga, per quanto compatibile con la natura del presente incarico, al rispetto degli obblighi di legalità e integrità enunciati dal Codice di comportamento approvato con D.P.R. n. 62/2013 e dal Codice di comportamento adottato dalla Regione, con particolare riferimento agli obblighi inerenti regali e altre utilità, il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, l'utilizzo del materiale e dei beni dell'amministrazione, la trasparenza e i rapporti con gli utenti e gli altri collaboratori. L'incaricato dichiara di avere ricevuto in copia i Codici e di averli sottoscritti. L'incaricato è consapevole del fatto che la violazione degli obblighi di legalità e di integrità derivanti dai Codici, se accertata con garanzia di contraddittorio, comporta la risoluzione del presente rapporto di lavoro."*

Gli esperti reclutati ai sensi dell'art. 9 del d.l. n. 80 del 2021 convertito con modificazioni dalla l. n. 113 del 2021 (collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR) hanno sottoscritto, in sede di rinnovo degli incarichi, contratti di lavoro redatti sulla base di uno schema statale contenente l'indicazione dell'obbligo di rispettare i codici di comportamento, già precedentemente ricevuti, come confermato dalla struttura regionale competente per il reclutamento.

## **2. Formazione sui contenuti del Codice di comportamento nell'anno 2022.**

Nel corso del 2022 sono stati erogati, dalla struttura regionale competente in materia di personale, percorsi formativi sul Codice di comportamento regionale, dando seguito alle indicazioni fornite dal sottoscritto "Responsabile" nelle programmazioni annuali della formazione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (nota del 28 febbraio 2022). In particolare, il completamento del corso

di formazione in e-learning sul Codice di comportamento (nazionale e regionale) è previsto nel piano di inserimento dell'onboarding. Secondo i dati forniti dalla predetta struttura, tale corso è stato frequentato e completato, nel 2022, da 84 dipendenti neo-assunti e da altri 37 dipendenti, che erano ancora da formare.

### 3. Segnalazione di illeciti

Nel corso del 2022, sono pervenute n. 6 segnalazioni, di cui 3 attraverso il canale informatico e crittografato "Whistleblower" della Regione dedicato alle segnalazioni di dipendenti e utenti.

Delle segnalazioni riguardanti processi amministrativi gestiti da strutture della Regione, 1 è pervenuta da dipendente e 2 in forma anonima. Delle rimanenti, 1 si riferiva a procedure di competenza di altro Ente e 1 segnalava problematiche in materia energetica non riguardanti le funzioni dell'Amministrazione regionale (probabilmente è stato frainteso il ruolo del RPCT).

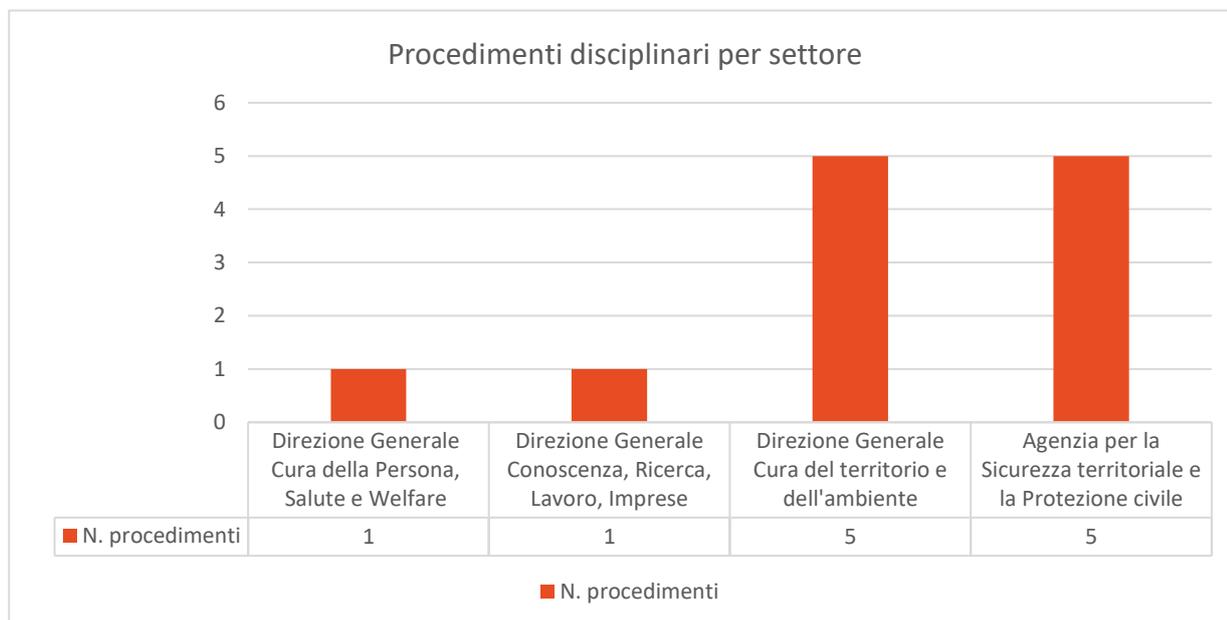
Un'ulteriore segnalazione, indirizzata al RPCT dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e arrivata erroneamente nell'applicativo di Giunta è stata consegnata riservatamente al RPCT dell'ARL.

Le segnalazioni inerenti processi amministrativi regionali hanno riguardato: presunte violazioni in ambito lavorativo, di pertinenza dell'UPD; presunte irregolarità connesse a incarichi di lavoro autonomo (segnalazione anonima inoltrata, in ragione dei contenuti, all'autorità giudiziaria); procedura di selezione per fornitura di servizi di gestione di sistema di e-learning e corsi di formazione e-learning (segnalazione anonima all'esame della struttura competente).

### 4. Andamento dei procedimenti disciplinari anno 2022

Nel corso dell'anno 2022 sono stati attivati, nelle strutture della Giunta regionale, comprese le Agenzie 12 nuovi procedimenti disciplinari. Il numero più elevato si riscontra con riferimento a personale della Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente e dell'Agenzia regionale per la Sicurezza territoriale e la Protezione civile (5 procedimenti avviati in entrambi i casi), mentre le Direzioni generali Cura della Persona, Salute e Welfare e Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese registrano un procedimento ciascuna.

Figura 1- Numero procedimenti disciplinari avviati nel 2022, suddivisi per macrostruttura di assegnazione del personale



Per quanto riguarda le categorie/qualifiche di appartenenza dei destinatari dei procedimenti disciplinari, si registra l'interessamento, nel corso del 2022, del personale delle categorie del comparto B, C e D (rispettivamente 1, 8 e 2 dipendenti) e di 1 dirigente.

In relazione al tipo di infrazioni contestate, si rinvia alla lettura della tabella riportata alla figura n. 2.

Figura 2- Numero procedimenti disciplinari avviati nel 2022, suddivisi per tipologie di infrazione

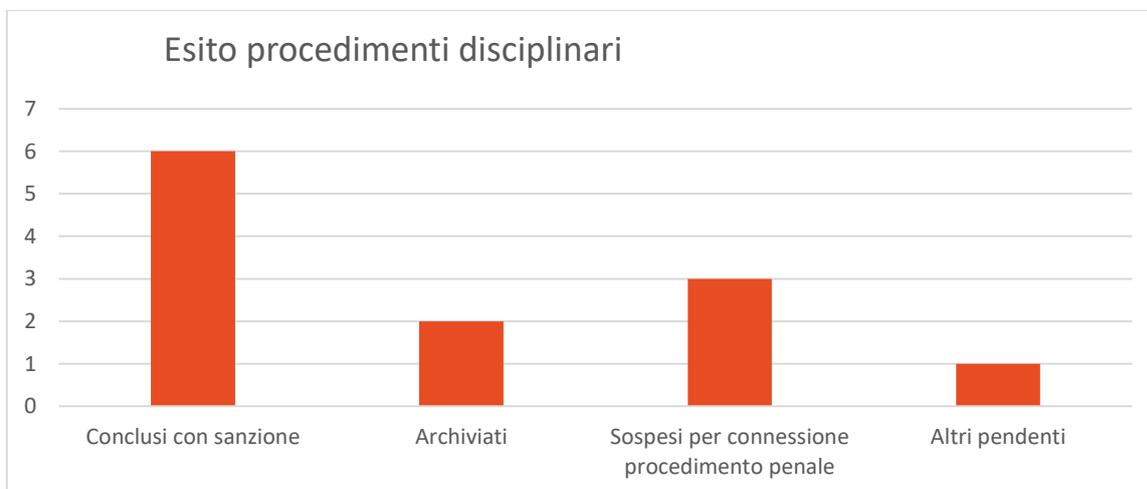


Novembre delle citate infrazioni costituiscono anche violazione del Codice di comportamento della Regione.

Per quanto riguarda gli esiti dei procedimenti disciplinari avviati nel 2022, 4 di questi sono ancora pendenti, tra i quali 3 sospesi per connessione con procedimento penale.

Per quanto riguarda gli 8 che si sono conclusi, 6 hanno comportato l'applicazione di una sanzione disciplinare (2 sospensioni dal servizio, 3 rimproveri verbali, 1 rimprovero scritto) e 2 sono stati archiviati.

Figura 3- Esiti procedimenti disciplinari avviati nel 2022



## **5. Monitoraggio delle riunioni semestrali**

L'art. 12 del Codice di comportamento adottato dalla Regione Emilia-Romagna con deliberazione di Giunta n. 421 del 2014, come modificata dalla deliberazione di Giunta n. 905 del 2018, prevede, nell'ambito delle disposizioni dedicate ai dirigenti, l'informazione stabile ai collaboratori, attraverso la convocazione, almeno una volta a semestre, di riunioni di struttura sull'attività svolta e sulle finalità della stessa.

A tali fini, nel Piano annuale delle Attività è stata prevista la registrazione delle date di convocazione delle riunioni e, in base ai dati forniti dal settore regionale competente, la situazione nel 2022, in continuità con quanto rilevato nel 2021, non risulta uniforme nelle varie strutture della Giunta. A fronte, infatti, di un discreto numero di riunioni di presentazione dei programmi, si registra un calo delle successive convocazioni formali che, aldilà di possibili mancati aggiornamenti delle date nell'applicativo informatico di gestione del Piano delle Attività, denota la necessità di rivedere le modalità di informazione, coinvolgimento e motivazione dei collaboratori. Ciò, anche considerando che il lavoro per team e da remoto ha cambiato, dopo la pandemia, il modo di rapportarsi, all'interno dell'ente, aumentando notevolmente la frequenza dei contatti tra i collaboratori e tra questi ultimi e i dirigenti, realizzando un flusso di informazioni costante e completo e rendendo di fatto obsoleti i tradizionali momenti di confronto. Si auspica, quindi, una semplificazione e un aggiornamento delle disposizioni del Codice anche con riferimento a tale specifico aspetto.

Bologna, 30 gennaio 2023

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione  
e della Trasparenza- Giunta regionale  
Maurizio Ricciardelli  
(firmato digitalmente)