

MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

RAPPORTO 2021

Sommario

<i>Premessa</i>	2
<i>1. Diffusione del Codice di comportamento</i>	2
<i>2. Grado di partecipazione alla formazione sul Codice di comportamento nell'anno 2021</i>	3
<i>3 Segnalazione di illecito</i>	4
<i>4 Andamento dei procedimenti disciplinari 2014/2015/2016/2017/2018/2019/2020/2021</i>	5
<i>5 Monitoraggio delle riunioni semestrali</i>	7
<i>6 Valutazioni di sintesi</i>	8

Premessa

La presente relazione è resa dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'Assemblea legislativa (di seguito anche RPCT) dott.ssa Lea Maresca, nominata con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 64 del 22 dicembre 2021, sulla base del monitoraggio predisposto a cura della precedente RPCT dott.ssa Primarosa Fini.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna 2021-2023 (di seguito anche PTPCT o Piano), cui fa riferimento la presente relazione è stato adottato dall'Ufficio di Presidenza con delibera n. 2 del 28 gennaio 2021, su proposta del RPCT dott.ssa Primarosa Fini.

Il "Responsabile", sulla base della normativa in materia, tra gli altri compiti affidati, deve curare la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'Amministrazione ed effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, provvedendo a pubblicare nel sito istituzionale i risultati del monitoraggio, dandone in tal modo comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Al fine di garantire le attività in materia di codice di comportamento il RPCT si avvale della collaborazione della Direzione generale e del Servizio Funzionamento e gestione dell'Assemblea, competente in materia, coordinandosi con il Responsabile della prevenzione della corruzione della Giunta regionale (si veda in particolare l'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 il monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento, sia statale (d.p.r. 62/2013) che regionale (delibera di Giunta regionale n. 421 del 31 marzo 2014, come modificato dalla delibera di Giunta n. 905 del 18 giugno 2018, entrambe approvate con l'intesa dell'Ufficio di Presidenza), il RPCT ha preso in considerazione:

- a) l'esito della verifica sul corretto adempimento degli obblighi di diffusione del Codice di comportamento, soprattutto con riferimento alla consegna ai neo-assunti e ad altri collaboratori della Regione;
- b) il grado di partecipazione da parte dei dipendenti dell'Assemblea legislativa ai momenti formativi sul Codice di comportamento;
- c) l'andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni al Codice di comportamento o per altri illeciti con riferimento agli anni 2014-2015-2016-2017-2018-2019-2020- 2021;
- d) l'esito del monitoraggio sull'obbligo dei Responsabili dei Servizi dell'Assemblea legislativa, di convocare riunioni periodiche con i collaboratori (art. 12 Codice di comportamento regionale).

1. Diffusione del Codice di comportamento

L'art. 17 del d.p.r. 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. 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, il d.p.r. 62/2013 e il Codice di comportamento adottato dalla Regione Emilia-Romagna sono stati pubblicati nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" e nella intranet. Al fine di garantire la ampia diffusione del codice il RPCT ha inoltre disposto:

- l'invio del Codice a ciascun collaboratore con e-mail;
- la consegna dello stesso alle imprese che intrattengono rapporti contrattuali con l'amministrazione (Direttiva del RPCT prot. NP/2015/688 del 31/03/2015).
- la consegna del Codice ai nuovi assunti e/o ai nuovi collaboratori (circolare del RPCT prot. AL/2014/144 del 07/01/2014) affinché siano messi tempestivamente a conoscenza del suo contenuto al momento dell'inizio del servizio in Assemblea.

In sede di monitoraggio, come del resto fatto per gli anni precedenti, il RPCT ha verificato, tramite i funzionari della propria struttura, che:

- il Servizio Funzionamento e gestione, competente in materia di personale, provvede a consegnare il Codice di comportamento all'atto di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro subordinato, facendone menzione nel testo del contratto, nonché a conservare un registro apposito che i nuovi assunti sottoscrivono al momento della consegna della copia del Codice di comportamento;
- negli schemi dei contratti di lavoro autonomo è stata regolarmente inserita l'apposita clausola prevista dallo stesso "Responsabile" con la circolare del 7 gennaio 2014, sopra richiamata;
- nei contratti di appalto di lavori, beni e servizi le strutture dell'Assemblea hanno adeguato i testi contrattuali con la clausola di richiamo al rispetto del Codice di Comportamento, prevedendo esplicitamente la sua violazione come clausola aggiuntiva di risoluzione, in attuazione alla direttiva del RPCT prot. NP/2015/688 del 31/03/2015 (*"Direttiva sulle clausole da inserire nei bandi gara, negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, anche mediante procedura negoziata e nei relativi contratti di acquisizione di beni, servizi e affidamento lavori, in attuazione della L. n. 190 del 2012, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna 2015-2017 e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici"*).

2. Grado di partecipazione alla formazione sul Codice di comportamento nell'anno 2021

Come evidenziato nelle precedenti relazioni l'Assemblea legislativa ha dato corso, già dal 2015, ad una intensa attività formativa obbligatoria per tutto il personale in organico, incluse anche le strutture speciali in staff ai Gruppi assembleari, all'Ufficio di Presidenza e alle strutture monocratiche (presidenti di commissione). La partecipazione ai momenti formativi è stata inoltre estesa anche ai collaboratori di società terze fornitrici di servizi presenti in forma stabile presso i servizi dell'Assemblea. Specifici moduli formativi su questo tema, organizzato nell'ambito di un più articolato percorso sulla legalità e l'etica pubblica, hanno coinvolto: nel corso del 2015 **249 dipendenti regionali**, suddivisi per categoria/qualifica di inquadramento; nel 2016 altri **35** tra

dipendenti e collaboratori; nel 2017 altri **8 collaboratori** hanno partecipato ad uno specifico corso in materia; nel 2018 altri **18**; nel 2019 **34**, nel 2020 **48** (neoassunti e collaboratori assenti nelle edizioni precedenti).

Nel **2021** sono stati svolti 2 corsi relativi al Codice di comportamento uno in modalità webinar e l'altro in modalità e-learning :

Il primo dal titolo: *"Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e la responsabilità erariale"* si è svolto in modalità webinar, sono state effettuate 2 edizioni da 3 ore ciascuna in data 17/06/2021 e 25/06/2021, i partecipanti al corso sono stati **63**.

Tra i temi affrontati:

- disciplina che regola il comportamento dei dipendenti pubblici
- la disciplina della responsabilità erariale

Il secondo dal titolo: *"Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della Regione Emilia-Romagna"* si è svolto in modalità e-learning, dal 30/09/2021 al 02/11/2021, i partecipanti al corso sono stati **18**, la formazione, obbligatoria, viene annualmente rivolta ai neoassunti e collaboratori in ingresso da mobilità.

Tra i temi affrontati:

- Vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del Codice
- Collaborazioni esterne e Conflitto d'interessi
- Prevenzione della Corruzione
- Aggiornamento del Codice di Comportamento

Il corso è visibile sulla piattaforma e-learning dell'Assemblea Legislativa realizzata anche per garantire la formazione obbligatoria in materia anche ai collaboratori che non hanno potuto partecipare alle giornate di formazione o ai collaboratori di nuova assunzione.

3 Segnalazione di illecito

Nel corso del 2021, **non vi sono state segnalazioni di illecito**. Si rileva che l'Assemblea Legislativa ha attivato una procedura informatica completamente crittografata disponibile al link <https://wwwservizi.regione.emilia-romagna.it/segnalazionianticorruzione/default.aspx?CodEnte=ASSLEG>

che consente di:

- indirizzare la segnalazione al destinatario competente assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante;
- identificare il segnalante da parte del destinatario competente (nel caso di segnalazione non anonima) solo in caso di necessità, ossia in presenza delle situazioni legali che rendono indispensabile rivelare l'identità.

Nessuna segnalazione è altresì pervenuta né nella casella di posta predisposta (AnticorruzioneAL@regione.emilia-romagna.it) né tramite altre vie.

4 Andamento dei procedimenti disciplinari 2014/2015/2016/2017/2018/2019/2020/2021

Nel corso dell'anno **2014** sono stati attivati complessivamente, nell'Assemblea legislativa regionale, cinque procedimenti disciplinari: di cui due da parte del Dirigente del Servizio Organizzazione, Bilancio e Attività contrattuale, due da parte del Dirigente del Corecom ed uno da parte del Direttore generale.

Per quanto riguarda il tipo di infrazioni contestate, prevale l'inosservanza delle disposizioni in materia di rispetto dell'orario di lavoro, in tema di assenze per malattia, e per inosservanza delle disposizioni di servizio, come previste dal codice disciplinare all'art. 3 comma 4, lett. a) del CCNL 2006/2009.

Per quanto riguarda invece gli esiti dei procedimenti disciplinari avviati nel 2014, tre di questi si sono conclusi con comminazione della sanzione disciplinare del rimprovero verbale, uno con rimprovero scritto, uno con sanzione pecuniaria.

Per ciò che concerne il **2015** sono stati attivati due procedimenti disciplinari:

- uno relativo all'inosservanza del rispetto dell'orario di lavoro, attivato dal Responsabile del Servizio Corecom, il quale si è concluso senza l'irrogazione di alcuna sanzione disciplinare;
- un altro relativo alla censura di una condotta contraria a principi di correttezza nei confronti del personale impiegato nell'Ente. Quest'ultimo è stato attivato dal Responsabile del Servizio Organizzazione, Bilancio e Attività contrattuale, e si è concluso con l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale.

Nel **2016** sono stati attivati due procedimenti disciplinari:

- il primo concernente il mancato rispetto di una disposizione del datore di lavoro come previsto dall'art. 23, comma 3, lettera h) del CCNL 1994-1997, modificato dal CCNL 2002-2005, il quale si è concluso con la sanzione del rimprovero scritto;
- il secondo relativo alla violazione del Codice disciplinare di cui all'art 23, comma 3, lettera k), del CCNL 1994-1997, modificato dal CCNL 2002-2005, nonché la violazione dell'art. 10 del Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazione, il quale si è concluso con la sanzione del rimprovero scritto.

Nel **2017** sono stati attivati 5 procedimenti disciplinari:

- uno per violazione dell'art. 3, comma 1, lettera g) e dell'art. 9, comma 1, lettere b), c), d), e), del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Emilia-Romagna (DGR 421/2014) per comportamento non corretto nei confronti di un collega, concluso con l'irrogazione della sanzione del rimprovero scritto;
- uno per violazione degli obblighi di diligenza (art. 2104 c.c., in particolare il comma secondo, che stabilisce che il lavoratore è tenuto a osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro e dai collaboratori di questo dai quali dipende) e per violazione dell'art. 3, comma 1, lettera g) e art. 9, comma 1 del Codice di comportamento (mancata osservanza le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro; condotta gravemente ingiuriosa, minacciosa e

diffamatoria nei confronti di un collega), concluso con l'irrogazione della sanzione di due giorni di sospensione dal servizio;

- uno per violazione dell'art. 3, comma 4, lett. a) del CCNL 2006-2009 (che sostituisce art. 25 CCNL 1994/1997 modificato dal CCNL 2002-2005), per mancata osservanza delle disposizioni di servizio in tema di assenze per malattia (visita medica di controllo non effettuata - dipendente non reperibile), concluso con l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale;
- uno per violazione dell'art. 3, comma 1, lettere a), g) k) e dell'art. 9, comma 1, lettere c) ed e) del Codice di comportamento e infrazione al Codice disciplinare di cui all'art 23, comma 3, lettera f), del CCNL 1994-1997, modificato dal CCNL 2002-2005 (comportamento non corretto nei confronti di un collaboratore esterno), concluso con l'archiviazione;
- uno per violazione all'obbligo di cui all'art. 23, comma 3, lett. e) del CCNL 1994-1997, modificato dal CCNL 2002-2005 che integra un'infrazione ai sensi del codice disciplinare (art. 25 CCNL 1994-1997, sostituito dall'art. 3 del CCNL 2006-2009) (rispetto dell'orario di lavoro e corretta rilevazione delle presenze) concluso con l'archiviazione.

Nel **2018** sono stati attivati 4 procedimenti disciplinari:

- uno per la violazione dell'art. 23, lett. f) ed m) del CCNL 1994-1997, modificato dal CCNL 2002-2005, art. 3, comma 4, lett. b) del CCNL 2006-2009 (che sostituisce art. 25 CCNL 1994-1997 modificato dal CCNL 2002-2005), degli artt. 3, 9 e 11, comma 2, lett. b) del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Emilia-Romagna (DGR n. 421/2014 modificata da DGR n. 905/2018) per comportamento non corretto nei confronti di un collega e del pubblico, concluso con l'archiviazione del procedimento;
- uno per la violazione dell'art. 55 quater, comma 1, lett. a) e comma 1 bis del d.lgs. 165/2001, dell'art. 2105 c.c. per l'inosservanza delle disposizioni contrattuali sugli obblighi del dipendente in materia di orario di lavoro e presenza in servizio, concluso con l'archiviazione del procedimento;
- uno per violazione dell'art. 2104 del Codice civile il quale statuisce, al secondo comma, che il lavoratore deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro, degli artt. 57 comma 3, lett. e), h) e 59, comma 4 lett. c) del Codice disciplinare approvato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto "Funzioni locali" triennio 2016-2018, gli artt. 3 e 9, lett. b) del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Emilia-Romagna (DGR n. 421 del 31 marzo 2014 modificata da DGR n. 905/2018), della determinazione n. 16144/2017, concluso con l'irrogazione della sanzione di due (2) giorni di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- uno per violazione dell'art 2104 del Codice civile il quale statuisce, al secondo comma, che il lavoratore deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro, degli artt. 57, comma 3 lett. e), h) del Codice disciplinare approvato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto "Funzioni locali" triennio 2016-2018, gli artt. 3 e 9 lett. b) del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Emilia-Romagna (DGR n. 421 del 31 marzo 2014 modificata da DGR n. 905/2018), della determinazione n. 16144/2017, concluso con l'irrogazione della sanzione di quattro (4) giorni di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.

Nel **2019** sono stati attivati 2 procedimenti disciplinari:

- uno per violazione dell'art. 9, comma 6 del codice di comportamento, secondo cui “i collaboratori regionali comunicano per iscritto, prima di accettare l’incarico, al dirigente alla cui struttura sono assegnati, le proposte di collaborazione”, confermato dall’art. 8 della vigente direttiva in materia di incompatibilità (delibera dell’Ufficio di Presidenza n. 68/2018), per le quali non è prevista autorizzazione, di cui al comma 6 lettere da a) a f)-bis) dell’art. 53 del d.lgs. 165/2001, concluso con richiamo verbale;
- uno per violazione degli obblighi previsti dall’art. 57, del CCNL 2016-2018 del 21.05.2018, in particolare dell’obbligo di cui al comma 4, lett. e) di: “rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente”, concluso con richiamo verbale.

Nel corso del **2020**:

- è stata effettuata una segnalazione, ad un titolare di struttura, per un comportamento che può assumere rilevanza disciplinare causa violazione dell’art. 9, comma 6 del Codice di comportamento, secondo cui “i collaboratori regionali comunicano per iscritto, prima di accettare l’incarico, al dirigente alla cui struttura sono assegnati, le proposte di collaborazione”, confermato dall’art. 8 della vigente direttiva in materia di incompatibilità (delibera dell’Ufficio di Presidenza n. 27/2020), per le quali non è prevista autorizzazione, di cui al comma 6 lettere da a) a f)-bis) dell’art. 53 del d.lgs. 165/2001, per permettere all’Amministrazione una valutazione su possibili conflitti di interesse”.

Nel 2021:

- È stato attivato un procedimento disciplinare per violazione dei doveri del dipendente sanciti dall’art. 57 “Obblighi del dipendente “del CCNL Comparto Funzioni locali 2016-2018 secondo cui: “Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell’attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l’interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui” e in particolare la lettera h) secondo la quale il dipendente deve “eseguire le disposizioni inerenti l’espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori” a meno che non ritenga l’ordine illegittimo; dei doveri del dipendente sanciti dall’art. 59 “Codice disciplinare” in particolare comma 3 lettera b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi; dei principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui all’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e del D.P.R. 62/2013 nel Codice di comportamento della Regione Emilia-Romagna, concluso con rimprovero verbale.

5 Monitoraggio delle riunioni semestrali

L’art. 12 del Codice di comportamento adottato dalla Regione Emilia-Romagna impone una serie di obblighi di comportamento ai dirigenti regionali affinché, con il loro comportamento garantiscano l’esercizio dei poteri di direzione in modo uniforme.

In particolare, viene richiesto ai dirigenti di garantire a tutti i propri collaboratori una piena partecipazione ai processi lavorativi, un accesso omogeneo alla possibilità di sviluppo delle capacità professionali e il pieno rispetto delle professionalità interne.

Si tratta dei principi raccomandati dallo stesso Codice all'art. 3.

In particolare, l'art. 12 sopra richiamato, obbliga i dirigenti ad informare e coinvolgere, anche ai fini di una loro maggiore motivazione, i propri collaboratori, imponendo la convocazione di periodiche riunioni di struttura (comunque almeno una a semestre) sulla attività svolta o da svolgere nel periodo preso a riferimento.

Per assicurare l'osservanza di tale obbligo, a decorrere dal 31/03/2015 nel Piano delle Attività è prevista la registrazione delle date di convocazione delle riunioni di struttura per la presentazione e per la rendicontazione dell'attività annuale della stessa.

Nel corso del **2021** gli incontri di presentazione, condivisione e rendicontazione dei PDA sono stati svolti dai dirigenti, o sono in programma, nelle seguenti date:

Struttura	Presentazione	Verifica intermedia 1	Verifica intermedia 2	Consuntivo (incontri in programma)
DIREZIONE GENERALE	07/06/2021		08/10/2021	
SERV AFFARI LEGISLATIVI E COORDINAMENTO COMMISSIONI ASSEMBLEARI	28/05/2021		17/12/2021	Gennaio 2022
SERV.FUNZIONAMENTO E GESTIONE	14/04/2021	26/05/2021	22/09/2021	22/12/2021
SERV.DIRITTI DEI CITTADINI	16/06/2021	06/07/2021	11/11/2021	14/01/2022

6 Valutazioni di sintesi

In considerazione dei criteri utilizzati per valutare il rispetto del Codice di comportamento, si evidenzia innanzitutto uno sforzo organizzativo di divulgazione e formazione, dei Codici di comportamento (d.p.r. 62/2013 e DGR n. 421/2014, modificata da DGR n. 905/2018).

Nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 verranno confermati:

- i momenti formativi a distanza tramite la piattaforma di e-learning per garantire un aggiornamento costante a fronte di novità e/o aggiornamenti del Codice di comportamento e del Piano;
- i momenti formativi sul Codice di comportamento per i nuovi assunti, anche avvalendosi della suddetta piattaforma di e-learning, al fine di assicurarne la conoscenza, non limitandosi alla mera consegna del testo, che comunque, avviene regolarmente;
- l'introduzione in tutti i contratti per l'acquisizione di beni e servizi dell'Assemblea legislativa della clausola di rispetto del Codice di comportamento da parte dei dipendenti e dei soggetti affidatari sopra richiamata.

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari attivati nel corso del 2021, il numero e la casistica confermano il trend degli scorsi anni. Infine, si evidenzia l'attuazione, da parte dei dirigenti di struttura, della disposizione di cui all'art. 12 del Codice regionale in ordine alle riunioni sullo stato di avanzamento dei Piani di Attività.

Bologna, 7 gennaio 2021

(Firmato digitalmente)
Il Responsabile della prevenzione
della corruzione e della trasparenza
Lea Maresca