

MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

RAPPORTO AL 31 DICEMBRE 2016

Sommario

| | |
|--|----------|
| Premessa | 2 |
| 1. Diffusione del Codice di comportamento | 3 |
| 2. Grado di partecipazione alla formazione sul Codice di comportamento nell'anno 2016 | 4 |
| 3. Segnalazione di illecito | 5 |
| 4. Andamento dei procedimenti disciplinari | 5 |
| 5. Monitoraggio delle riunioni semestrali | 6 |
| 6. Valutazioni di sintesi | 7 |

Premessa

La presente relazione è resa dalla Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'Assemblea Legislativa (di seguito anche RPCT) dott.ssa Anna Voltan, nominata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 12 del 28 gennaio 2016, recante "Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza della Direzione generale dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna (2016-2018)".

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna 2016-2018 (di seguito anche P.T.P.C. o Piano), cui fa riferimento la presente relazione è stato adottato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 10 del 28 gennaio 2016, su proposta dell'allora RPCT Dott. Cristiano Annovi.

Il "Responsabile", sulla base della normativa in materia, tra gli altri compiti affidatigli, deve curare la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'Amministrazione ed effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, provvedendo a pubblicare sul 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 la RPCT si avvale della collaborazione della Direzione generale e del Servizio Funzionamento e gestione dell'Assemblea, competente in materia, e 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 sulla applicazione del Codice di comportamento, sia statale (D.P.R. n. 62 del 2013) che regionale (deliberazione di Giunta regionale n. 421 del 31 marzo 2014), la 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;
- 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 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. 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 DPR n. 62/2013 e il Codice di comportamento adottato dalla Regione Emilia-Romagna (deliberazione di Giunta regionale n. 421/2014) sono stati pubblicati nel sito web istituzionale in "Amministrazione trasparente" e nel sito intranet. Altrettanto hanno fatto gli enti regionali convenzionati riguardo il D.P.R. 62/2013 e il loro Codice di ente.

Al fine di garantire la ampia diffusione del codice l'RPC 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 RPC prot. NP/2015/688 del 31/03/2015).
- la consegna del codice ai nuovi assunti e/o ai nuovi collaboratori (circolare prot. AL/2014/144 del 07/01/2014) affinché siano messi tempestivamente a conoscenza del contenuto del Codice al momento dell'inizio del servizio in Assemblea.

In sede di monitoraggio, come del resto fatto per gli anni precedenti, la 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 (collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali e incarichi di natura professionale a partita IVA) 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 RPC 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 2016.

Come evidenziato nella relazione per il 2015, allegata al PTPC 2016-2018, l'Assemblea legislativa ha dato corso, nel 2015, ad una intensa attività formativa obbligatoria per tutto l'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 organizzati per l'illustrazione del Codice di comportamento, organizzato nell'ambito di un più articolato percorso sulla legalità e l'etica pubblica, hanno coinvolto, nel corso del 2015, la partecipazione di **249 dipendenti regionali**, suddivisi per categoria/qualifica di inquadramento.

Nel 2016, come previsto dal PTPC 2016/2018, oltre l'attività formativa specifica sulla L. 190/2012, sul PNA e sulle misure del Piano di prevenzione di prevenzione della corruzione dell'Assemblea Legislativa, di cui si dà conto più dettagliatamente nel report semestrale e nel Piano 2017/2019, si evidenzia che è stato svolto il 26 maggio 2016 un ulteriore e specifico corso, avente ad oggetto “ **Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della Regione Emilia-Romagna**”, con l'obiettivo di stimolare una riflessione ed un confronto sui temi del corretto comportamento e della legalità nella P.A., sui contenuti dei codici e considerazioni sulle principali ripercussioni sul lavoro del collaboratore regionale. Il corso era destinato al personale neo-assunto o non ancora formato, che presta una collaborazione con presenza continuativa presso le strutture dell'Assemblea legislativa compresi consulenti e collaboratori con contratto di Co.Co.Co. Al corso hanno partecipato 35 collaboratori, così suddivisi: 1 di categoria B, 23 di categoria C, 9 di categoria D, 2 consulenti, con percentuali di frequenza che va dal 83% al 100%.

Si segnala, inoltre, che anche questo modulo formativo, così come tutti i moduli formativi in materia di prevenzione della corruzione, sono stati debitamente registrati su supporto magnetico e pertanto è possibile utilizzare detti supporti 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. A tale fine l'Assemblea legislativa si è dotata (da dicembre 2015) di una piattaforma di e-learning con cui potranno essere erogati i moduli formativi registrati, anche a distanza. Per altro si precisa che nel 2016 per quanto riguarda le strutture ordinarie non vi è stata alcuna nuova assunzione.

3. Segnalazione di illecito

Nel corso del 2016, non vi sono state segnalazioni di illecito nonostante l'Assemblea abbia attivato una casella di posta elettronica dedicata (AnticorruzioneAL@regione.emilia-romagna.it), che prevede una garanzia di riservatezza, essendo accessibile solo al RPC e al funzionario in staff.

E' in corso di implementazione, la procedura di segnalazione completamente informatica e crittografata, a maggior tutela dell'identità del segnalatore, secondo le linee guida ANAC (determinazione n. 6 del 28/04/2015), in uso dalla metà del 2015 presso la Giunta regionale. misura subirà un ritardo di pochi mesi, dovuto principalmente a un diverso assetto delle responsabilità derivante dalla recentissima e ancora in fieri riorganizzazione.

Si segnala peraltro che la sperimentazione condotta dalla Giunta Regionale con tale strumento ha per ora comportato un tasso di segnalazioni poco rilevante (pari a 2 segnalazioni nel 2016).

4. Andamento dei procedimenti disciplinari 2014/2015/2016

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, di gran lunga, l'inosservanza alle 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 dal Responsabile del Servizio funzionamento e gestione 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.

5. Monitoraggio delle riunioni semestrali

L'art. 12 del Codice di comportamento adottato dalla Regione Emilia-Romagna con deliberazione n. 421 del 2014, 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 2016 gli incontri di presentazione, condivisione e rendicontazione dei PDA sono stati svolti dai diversi dirigenti nelle seguenti date:

| Struttura | Presentazione | Verifica intermedia 1 | Verifica intermedia 2 | Consuntivo |
|---|----------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------|
| DIREZIONE GENERALE | 16/2/2016 | | 8/9/2016 | |
| GABINETTO DEL PRESIDENTE | 14/4/2016 | | | |
| SERV.INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE | 8/6/2016 | | 19/10/2016 | 24/11/2016 |
| SERV AFFARI LEGISLATIVI E COORDINAMENTO COMMISSIONI ASSEMBLEARI | 11/3/2016 | | 7/11/2016 | |
| SERV.FUNZIONAMENTO E GESTIONE | 4/3/2016 | 18/5/2016 | 30/9/2016 | |
| SERV.DIRITTI DEI CITTADINI | 22/4/2016 | 17/6/2016 | 16/9/2016 | 16/12/2016 |

6. Valutazioni di sintesi

In considerazione dei criteri utilizzati per valutare il rispetto del Codice di comportamento, si evidenzia innanzitutto un grande sforzo organizzativo di divulgazione e formazione, soprattutto in questi anni di prima applicazione dei nuovi Codici di comportamento (DPR 62/2013 e D.G.R. n. 421/2014).

Nel Piano 2017-2019 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 in , 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 d'appalto di lavori, servizi e forniture dell'Assemblea legislativa della clausola di rispetto del Codice di comportamento da parte dei dipendenti dei soggetti affidatari sopra richiamata.

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari attivati nel corso del triennio considerato, il numero e la casistica non ci permettono ancora di fare valutazioni di sintesi in ordine alla correlazione tra violazioni/doveri espressamente previsti dal Codice. Infine per quanto riguarda l'attuazione della disposizione di cui all'art. 12 del Codice regionale, destinata ai dirigenti di struttura, pur rilevando in generale un buon grado di adempimento si segnala l'opportunità di implementare ulteriormente le riunioni intermedie sullo stato di avanzamento dei Piani di Attività.

Bologna, 21 dicembre 2016

*Firmato digitalmente
La responsabile della
prevenzione della corruzione
e della trasparenza
Anna Voltan*