

**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 2021



**STRUTTURE DELLA GIUNTA REGIONALE
AGENZIE E ISTITUTI 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 della Giunta regionale n. 121 del 2017 nella persona del sottoscritto dirigente Maurizio Ricciardelli, responsabile del Servizio “Affari legislativi e Aiuti di Stato” presso la Direzione generale “Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni”. L’incarico è stato prorogato e rinnovato più volte, da ultimo con la deliberazione n. 771 del 2021.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), attualmente vigente per il periodo 2021-2023, è stato approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 111 del 28 gennaio 2021, come settimo aggiornamento del primo Piano approvato nel 2014 (deliberazione n. 66/2014).

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 pubblicare sul sito istituzionale i risultati del monitoraggio, dandone comunicazione all’Autorità Nazionale Anticorruzione (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 poi riguarda l’ambito soggettivo di competenza del “Responsabile”, in base a quanto previsto all’art. 7 della legge regionale 20 dicembre 2013, n. 26, recante “*Disposizioni urgenti in materia di organizzazione del lavoro nel sistema delle amministrazioni regionali*”, il “Responsabile” è chiamato a svolgere le proprie funzioni anche per gli istituti e le agenzie regionali, che a tali fini sono equiparati a tutti gli effetti alle strutture organizzative regionali; 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 (INTERCENTER) (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); dell’Istituto dei Beni Artistici, Culturali e Naturali della Regione Emilia-Romagna –IBACN (l.r. 10 aprile 1995, n. 29). Nel perimetro del Piano era ricompreso anche l’Istituto dei beni artistici, culturali e naturali (IBACN) della Regione Emilia-Romagna, di cui alla legge regionale 10 aprile 1995, n. 29 (Riordinamento dell’Istituto dei beni artistici, culturali e naturali della Regione Emilia-Romagna). Si precisa che con l.r. 26 novembre 2020, n.7, “*Riordino istituzionale e dell’esercizio delle funzioni regionali nel settore del patrimonio culturale. Abrogazione delle leggi regionali 10 aprile 1995, n. 29 e 1° dicembre 1998, n. 40 e modifica di leggi regionali*”, con decorrenza 1.1.2021, i compiti e le funzioni di IBACN sono stati riassunti dalla Regione. La Giunta regionale ha nominato un Commissario per la ricognizione e la chiusura dei rapporti attivi e passivi in cui non sia subentrata la Regione. Per tutta la durata della gestione commissariale, che si prevede sia conclusa nel corso del 2022, le funzioni di prevenzione della corruzione e di trasparenza continuano ad essere svolte dal RPCT della Giunta regionale.

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, integrato con deliberazione n. 905 nel corso 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 concentrato, nel 2021, le proprie verifiche su:

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. la realizzazione di corsi di formazione sul Codice di comportamento (nazionale e regionale) nel corso dell’anno 2021 e la percentuale di frequenza da parte dei collaboratori;
3. le 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 agli appositi canali di comunicazione, per tutto l’anno 2021;
4. l’andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni al Codice di comportamento o per altri illeciti con riferimento all’intero anno 2021;
5. l’esito del monitoraggio, con riferimento a tutto l’anno 2021, sull’obbligo dei dirigenti regionali di struttura 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, 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:

- a) il DPR n. 62/2013 e il Codice di comportamento adottato dalla Regione Emilia-Romagna (deliberazione di Giunta regionale n. 905 del 2018) risultano, a tutt’oggi, **pubblicati nel sito web istituzionale** in “Amministrazione trasparente” e nel sito intranet;
- b) il settore regionale competente in materia di reclutamento del personale (anche per trasferimento da altri enti) **consegna il Codice di comportamento, all’atto di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro subordinato, e la richiama nel testo**

del contratto (questo vale anche per coloro che sono assunti a termine presso gli uffici di diretta collaborazione politica);

c) inoltre è stato accertato che **nei contratti di lavoro autonomo** continua ad essere regolarmente 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.”*

E’ stato inoltre verificato che con gli esperti reclutati ai sensi dell’art. 9 decreto-legge n. 80/2021, sono stati sottoscritti contratti di lavoro autonomo redatti sulla base di uno schema contrattuale ministeriale, che non riportava tale dichiarazione e che la struttura competente per il reclutamento ha comunque provveduto tempestivamente alla consegna dei Codici di comportamento anche a tali collaboratori.

2. Formazione sui contenuti del Codice di comportamento nell’anno 2021.

Nel corso del 2021, sono stati organizzati percorsi formativi sul Codice di comportamento regionale.

L’erogazione è avvenuta in modalità e-learning, in considerazione anche delle specificità di un anno caratterizzato dalla pandemia.

Tale percorso è stato avviato su specifica indicazione del sottoscritto “Responsabile” che, con nota del 25 febbraio 2021, trasmetteva, alla competente struttura del personale, la *“Programmazione dei percorsi formativi per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per l’anno 2021”*.

Il sottoscritto “Responsabile” ha richiesto, in tale nota, che, tra i fabbisogni di formazione di base per tutto il personale, a partire dai neo-assunti, sia previsto un modulo di illustrazione del Codice di comportamento (nazionale e regionale), consigliando la formazione in e-learning.

Tale **corso in e-learning** è stato frequentato e completato, nel 2021, da **406 dipendenti neo-assunti e da altri 188 dipendenti**, che erano ancora da formare.

Inoltre, essendo state adottate da ANAC , con delibera n. 766 del 19.2.2020, le nuove *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*, è stato svolto nel 2021 un lavoro di revisione del Codice regionale, con istituzione di un gruppo di lavoro interdirezionale, formato da dirigenti e funzionari, che sono stati avviati a uno specifico corso di approfondimento sul tema. Al **corso** hanno partecipato **70 dipendenti**.

3. Segnalazione di illeciti

Nel corso dell’intero anno 2021, attraverso il canale informatico e crittografato dedicato alle segnalazioni di dipendenti e utenti, sono pervenute **8 segnalazioni**, di cui due da dipendenti regionali e sei da parte di esterni.

Per quanto riguarda queste ultime, quattro riguardavano materie o questioni di competenza di altri enti e due segnalavano problematiche legate all'avvio di un progetto regionale di abbonamenti agevolati ai trasporti pubblici per i giovani (progetto SaltaSU), ma non per irregolarità (probabilmente è stato frainteso il ruolo del RPCT).

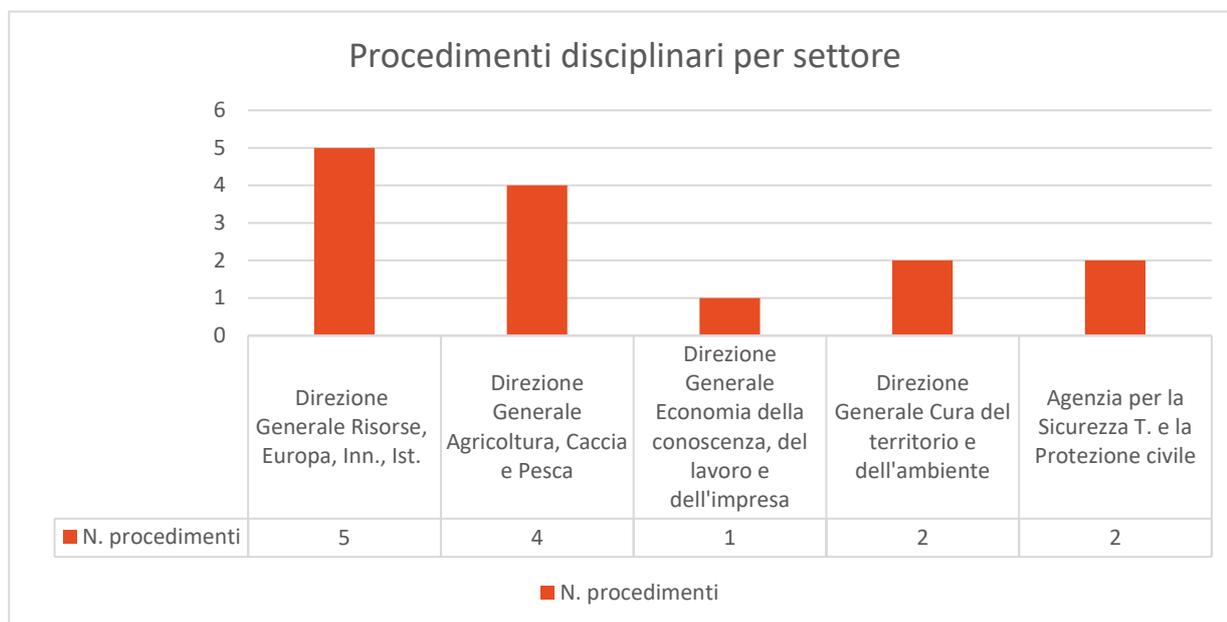
Sono arrivate inoltre tre segnalazioni al "Responsabile", per posta elettronica, da parte di utenti esterni; anche in questo caso la maggioranza delle segnalazioni riguardavano attività proprie di altri enti. Altre due segnalazioni sono giunte per posta cartacea, di cui una anonima.

Le segnalazioni riguardanti processi amministrativi regionali (una minima parte di quelle sopra elencate) hanno riguardato: presunti mancati recuperi di finanziamenti; una presunta errata applicazione della legge nella gestione di un tipo di procedimento (istruttoria in corso); presunti abusi nella procedura di reclutamento dei direttori generali (segnalazione anonima trasmessa anche a ANAC, Corte dei conti e Procura della Repubblica), presunte omesse risposte a richieste di informazioni da parte di struttura regionale (segnalazione inviata anche al difensore civico regionale), sollecitazione di controlli su attività di enti di formazione (trasmessa al settore competente).

4. Andamento dei procedimenti disciplinari anno 2021

Nel corso dell'anno 2021 sono stati attivati, nelle strutture della Giunta regionale, comprese Agenzie e Istituti, **14 nuovi procedimenti disciplinari**. Il numero più elevato di procedimenti disciplinari si riscontra con riferimento a personale della Direzione Generale "Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni" (5 procedimenti avviati) e della Direzione Generale "Agricoltura, Caccia e Pesca" (4 procedimenti).

Figura 1- Numero procedimenti disciplinari avviati nel 2021, suddivisi per macrostruttura di assegnazione del personale



Per quanto riguarda le categorie/qualifiche di appartenenza del personale destinatario di un procedimento disciplinare, si registra l'interessamento nel corso del 2021 soltanto del personale delle categorie del comparto B, C e D, per l'esattezza 5 dipendenti sia per la categoria B che per quella D e 4 dipendenti per la categoria C. Non sono stati destinatari di procedimenti disciplinari, nel 2021, né dipendenti di categoria A né dipendenti di qualifica dirigenziale.

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 2021, suddivisi per tipologie di infrazione



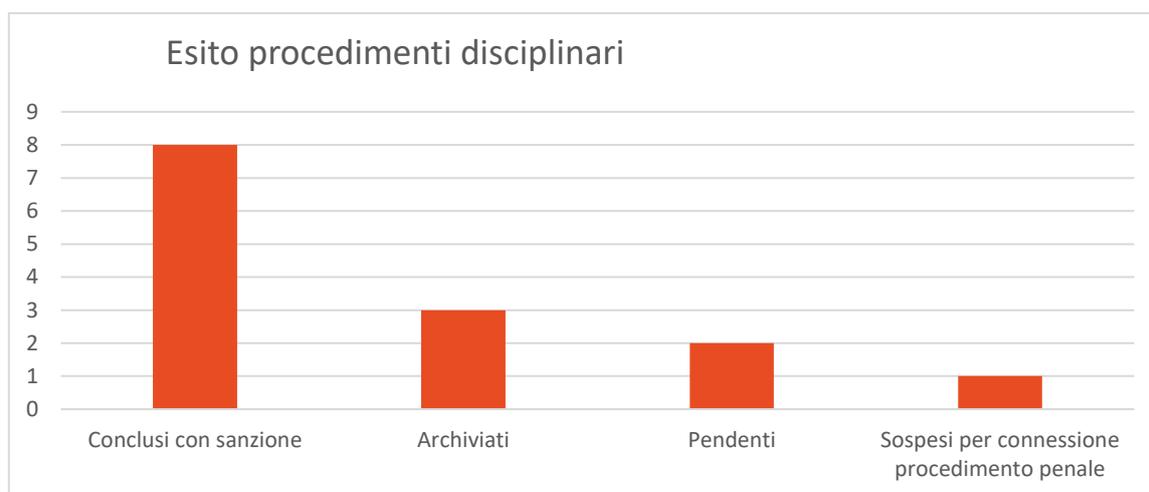
Tre delle precitate infrazioni costituiscono anche violazione del Codice di comportamento della Regione.

Per quanto riguarda gli esiti dei procedimenti disciplinari avviati nel 2021, 3 di questi sono ancora pendenti, tra i quali uno sospeso per connessione con procedimento penale.

Per quanto riguarda gli undici che si sono conclusi, otto hanno comportato l'applicazione di una sanzione disciplinare (2 rimproveri verbali, 1 rimprovero scritto e 5 multe).

Tutti gli altri sono stati archiviati (3).

Figura 3- Esiti procedimenti disciplinari avviati nel 2021



5. Monitoraggio delle riunioni semestrali

L'art. 12 del Codice di comportamento adottato dalla Regione Emilia-Romagna con deliberazione n. 421 del 2014, come modificato nel 2018, impone una serie di obblighi di comportamento ai dirigenti regionali, per improntarne lo stile di direzione, in modo uniforme per tutti, a quei principi di partecipazione, sviluppo delle capacità professionali dei collaboratori e rispetto e fiducia nei loro confronti, che sono 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.

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

Al momento della verifica (12 gennaio 2022), in base ai dati forniti dalla struttura che gestisce il Piano delle attività, la situazione dell'anno 2021 non risulta uniforme nei vari settori della Giunta regionale.

A fronte, infatti, di situazioni ottimali in alcune macrostrutture (strutture dell'Agenzia Regionale per le Erogazioni in Agricoltura-AGREA; strutture della Direzione Generale "Economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa" e della Direzione Generale "Cura della persona, salute e welfare"), negli altri settori dell'Amministrazione, seppure in forma non sempre accentuata, si registrano diverse criticità, che richiedono ulteriori approfondimenti. Infatti occorre verificare se le carenze riscontrate sono solo formali (per mancata iscrizione delle date delle riunioni nell'applicativo informatico di gestione del Piano di attività) oppure se effettivamente tale prescrizione del Codice di comportamento è stata di fatto disapplicata in diverse strutture regionali.

Bologna, 24.1.2022

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