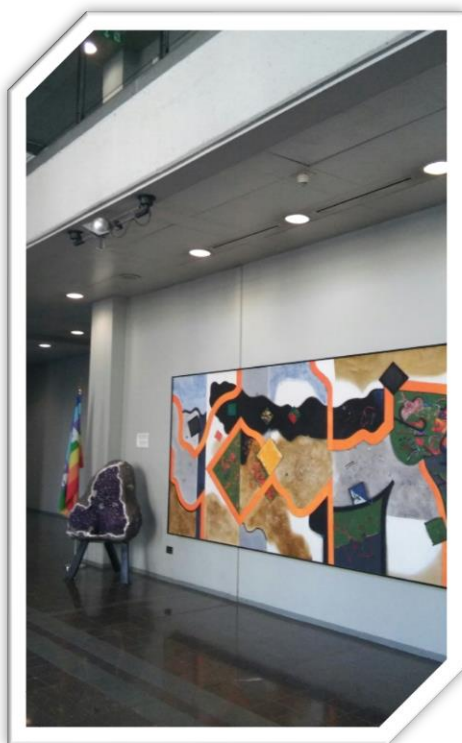


IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA (D.G.R. N. 1059/2018)
MAURIZIO RICCIARDELLI

MONITORAGGIO ANNUALE SULLO STATO DI APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO - RAPPORTO 2019



**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, rinnovata con successiva deliberazione n. 1059 del 2018, 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”.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), attualmente vigente per il periodo 2019-2021, è stato approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 122 del 28 gennaio 2018, come quinto 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' Autorita' 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).

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 2019, 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 2019 e la percentuale di frequenza da parte dei collaboratori;
3. le segnalazioni di violazioni al Codice di comportamento e di altri illeciti da cittadini/utenti o dal personale stesso, pervenute al "Responsabile" attraverso l'apposito canale di comunicazione istituito a seguito della determinazione dirigenziale n. 4824 dell'8 aprile 2014, oppure attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico, nel corso di tutto l'anno 2019;
4. l'andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni al Codice di comportamento o per altri illeciti con riferimento all'intero anno 2019;
5. l'esito del monitoraggio, con riferimento a tutto l'anno 2019, 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.* Continuano quindi, come si evince, ad essere **consegnati i Codici di comportamento anche ai collaboratori con rapporto di lavoro autonomo**, al momento della sottoscrizione del contratto e ad esserne richiesto il rispetto, per quanto compatibile con la natura del rapporto.

2. Formazione sui contenuti del Codice di comportamento nell'anno 2019.

Nel corso del 2019, è stato organizzato un percorso formativo destinato al personale interessato all'osservanza degli obblighi di cui all'art. 13-bis del Codice di comportamento regionale, introdotto a seguito della modifica e integrazione deliberata dalla Giunta regionale n. 905 del 2018.

Si tratta del personale che svolge attività ispettiva e di vigilanza, o, più precisamente del personale che svolge attività di controllo presso soggetti esterni finalizzata:

- a) all'adozione di provvedimenti amministrativi ampliativi della sfera giuridica dei destinatari;
- b) all'erogazione di benefici economici;
- c) alla corretta applicazione della normativa europea, statale o regionale, mediante accertamento delle violazioni alle sue prescrizioni.

Il modulo formativo denominato *“L'esercizio dell'attività di ispezione e vigilanza, anche alla luce delle nuove disposizioni del Codice di comportamento regionale”*, tenuto in aula con docente interno, è stato proposto in tre edizioni e ha coinvolto **123 dipendenti**.

E' stato inoltre attivato un percorso di formazione in e-learning per nuovi assunti o per personale che comunque non aveva ancora ricevuto, per ragioni varie, una formazione di base sui contenuti del Codice di comportamento. Tale percorso è stato avviato su specifica indicazione del sottoscritto “Responsabile” che, con nota del 18 febbraio 2019, trasmetteva, alla competente struttura del personale, la *“Programmazione dei percorsi formativi per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) per l'anno 2019”*. Il sottoscritto “Responsabile” ha prescritto, in tale nota, che il modulo base di illustrazione del Codice di comportamento (nazionale e regionale) venga inserito stabilmente nel sistema di formazione interna destinata ai neo-assunti.

Tale corso, in e-learning, in fase di conclusione, ha coinvolto, nel 2019, **45 dipendenti**.

3. Segnalazione di illeciti

Nel 2014 è stato attivato un apposito canale di comunicazione (indirizzo e-mail dedicato e possibilità di inoltrare anche cartaceo con alcune misure organizzative che garantiscono la riservatezza circa l'identità del segnalatore) tra il “Responsabile” e i cittadini/utenti, nonché tra il “Responsabile” e i dipendenti, attraverso cui acquisire segnalazioni circa la violazione del Codice di comportamento o altri illeciti. A metà 2015 si è aggiunta una procedura di

segnalazione completamente informatica e crittografata, a maggior tutela dell'identità del segnalatore, anche in coerenza con le linee guida ANAC (determinazione n. 6 del 28.4.2015).

Nel corso dell'intero anno 2019, attraverso tale canale informatico e crittografato, sono pervenute **3 segnalazioni**, una da parte di un dipendente regionale e due da parte di esterni.

In particolare, nel caso della segnalazione "interna", risultata in parte fondata, il sottoscritto "Responsabile" ha segnalato al settore competente la necessità di correzione e miglioramento della procedura amministrativa oggetto di contestazione.

Le segnalazioni "esterne" riguardavano:

- presente violazioni da parte di un dipendente regionale alla normativa sulle attività extra-istituzionali; sono state fatti accertamenti interni ed è stata data risposta al segnalante dell'esito;
- vicende inerenti un altro ente sub-regionale; il sottoscritto "Responsabile" ha indirizzato l'interessato agli organismi competenti, declinando la propria competenza.

Sono arrivate inoltre segnalazioni, per posta, che sono risultate tuttavia non di competenza del sottoscritto "Responsabile" e che sono state trasmesse, laddove necessario, ad altri uffici della Regione.

Sono inoltre arrivate diverse lettere anonime riferite a vicende interne di un Ente interregionale, per cui è già in corso da tempo un'attività di verifica e controllo, gestita anche con la collaborazione del sottoscritto "Responsabile".

La determinazione del "Responsabile" n. 4824 del 8 aprile 2014, ha anche previsto un collegamento con l'URP: nel caso in cui questo Ufficio riceva un reclamo che contenga anche una possibile segnalazione di illecito (penale, disciplinare, civile, amministrativo) è tenuto a darne comunicazione al "Responsabile". Nel 2019 non vi sono state segnalazioni di tal genere.

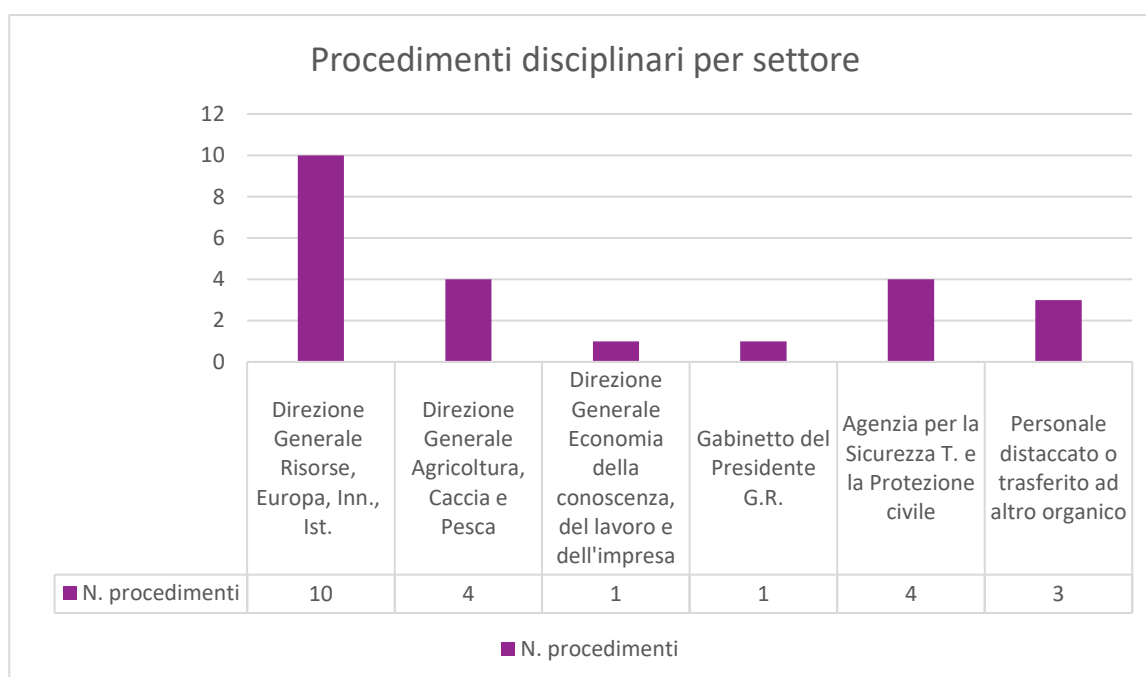
L'URP inoltre provvede a pubblicare, sul sito istituzionale, rapporti quadrimestrali in cui si registrano, per ogni macrostruttura interessata (direzioni generali/Agenzie/Istituto), il numero di reclami/segnalazioni e l'oggetto degli stessi. Sono stati analizzati i reclami pervenuti nel primo e secondo quadrimestre 2019, come pubblicati sul sito istituzionale della Regione (<http://www.regione.emilia-romagna.it/urp/pubblico/per-approfondire/domande-frequenti>).

L'interesse del "Responsabile" è dato dal fatto che le informazioni che si possono ricavare dall'analisi di tali report possono essere utili nell'ambito del processo di gestione del rischio corruzione, in particolare nella fase di "Trattamento" del rischio, per introdurre idonee misure di contrasto. I reclami significativi, per il profilo di interesse del "Responsabile", sono imputabili, soprattutto, a presunti ritardi nella gestione di procedure di risarcimento danni gestite dall'Agenzia Regionale per la Sicurezza territoriale e la Protezione civile.

4. Andamento dei procedimenti disciplinari anno 2019

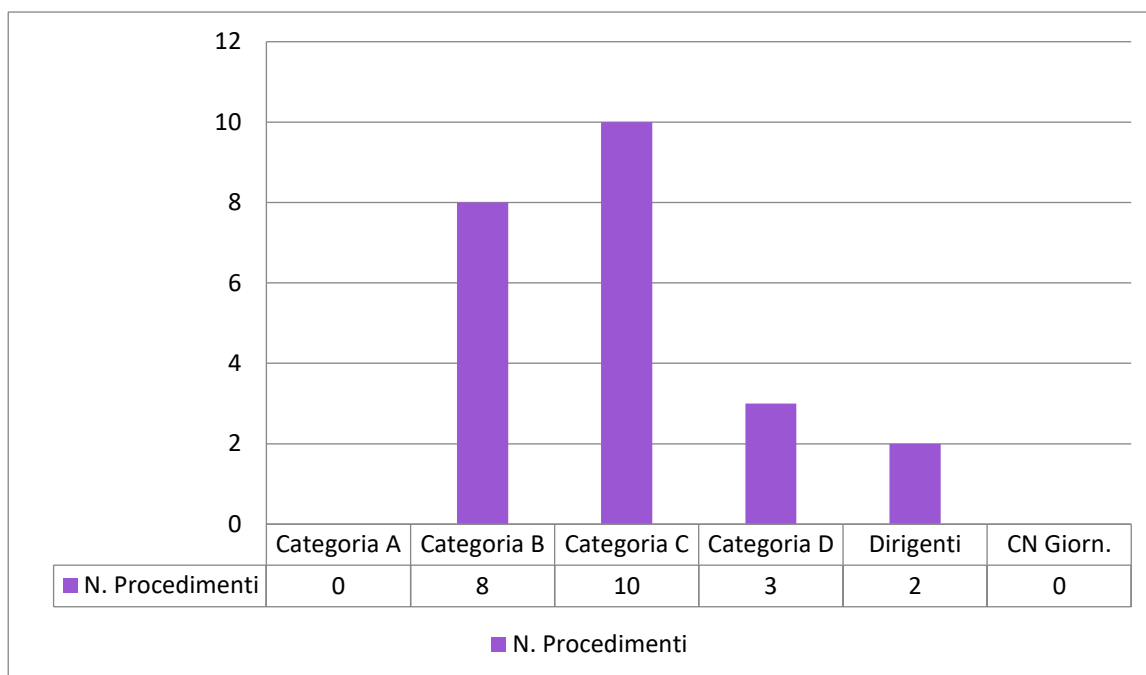
Nel corso dell'anno 2019 sono stati attivati, nelle strutture della Giunta regionale, comprese Agenzie e Istituti, **23 nuovi procedimenti disciplinari**. Il numero più elevato di procedimenti disciplinari si riscontra con riferimento a personale della Direzione Generale "Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni" (10 procedimenti avviati), l'Agenzia Regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile (4 procedimenti avviati) e nella Direzione Generale "Agricoltura, Caccia e Pesca" (4 procedimenti).

Figura 1- Numero procedimenti disciplinari avviati nel 2019, suddivisi per macrostruttura di assegnazione del personale



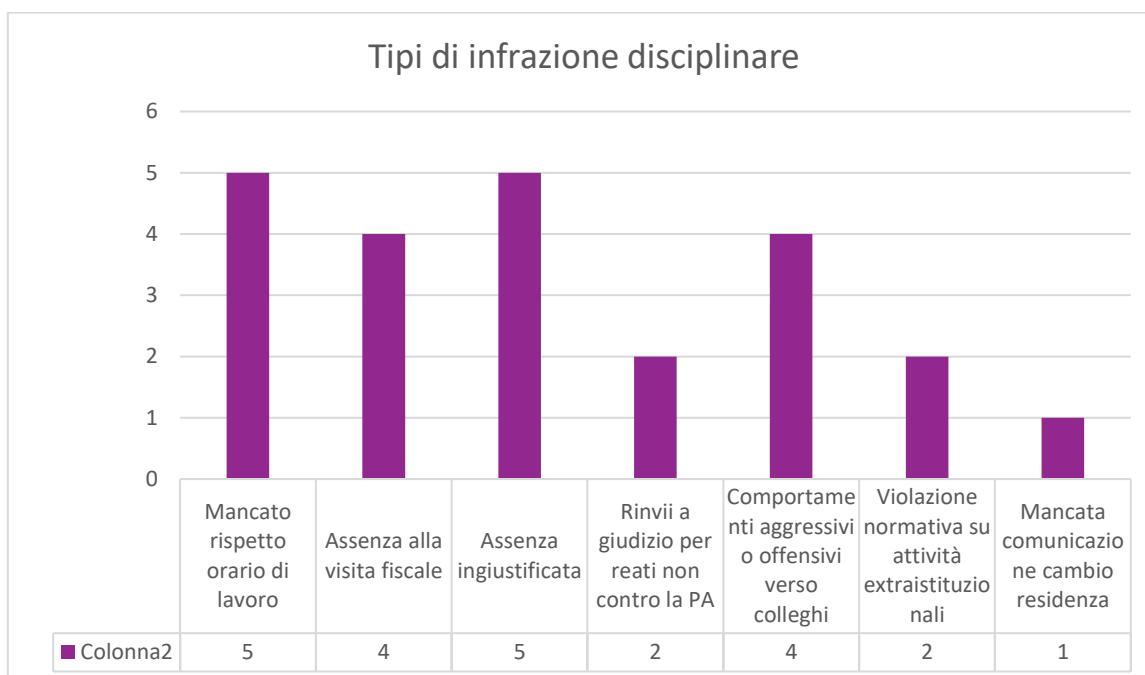
Per quanto riguarda le categorie/qualifiche di appartenenza del personale destinatario di un procedimento disciplinare, si registra l'interessamento delle categorie del comparto B, C e D, oltre che della qualifica dirigenziale. Non sono stati destinatari di procedimenti disciplinari, nel 2019, dipendenti con contratto giornalistico. Il maggior numero di procedimenti disciplinari, nel corso del 2019, ha interessato il personale di categoria C (10 lavoratori).

Figura 2- Numero procedimenti disciplinari avviati nel 2019, suddivisi per categoria/qualifica del personale



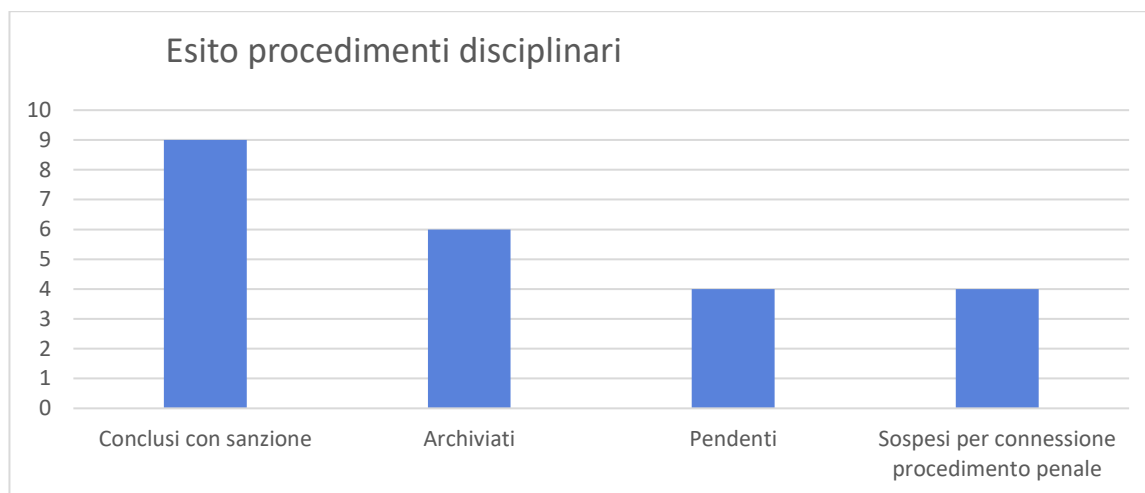
Per quanto riguarda il tipo di infrazioni contestate, prevale, di gran lunga, l'inosservanza alle disposizioni in materia di rispetto dell'orario di lavoro, assenze ingiustificate o assenze alla vista fiscale comprese (14 infrazioni). Quattro procedimenti disciplinari riguardano comportamenti scorretti o illeciti nei confronti di colleghi (uno di questi procedimenti disciplinari è sospeso per connessione a procedimento penale in corso).

Figura 3- Numero procedimenti disciplinari avviati nel 2019, suddivisi per tipologie di infrazione



Per quanto riguarda gli esiti dei procedimenti disciplinari avviati nel 2019, 9 di questi si sono conclusi con l'applicazione di una sanzione disciplinare (4 rimproveri verbali, 1 rimprovero scritto, 2 multe e 2 sospensione dal servizio per un giorno). Quattro procedimenti disciplinari sono ancora pendenti, altri quattro sono stati sospesi per connessione con procedimento penale in corso. Tutti gli altri sono stati archiviati (6).

Figura 4- Esiti procedimenti disciplinari avviati nel 2019



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 dicembre 2019**), in base ai dati forniti dalla struttura che gestisce il Piano delle attività, la situazione dell'anno 2019 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"), 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. In data odierna il sottoscritto "Responsabile" ha inviato richiesta di accertamento e rapporto al responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari della Giunta regionale.

Bologna, 20.12.2019

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