

**IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA (D.G.R. N. 1050/2020)
MAURIZIO RICCIARDELLI**

MONITORAGGIO ANNUALE SULLO STATO DI APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO - RAPPORTO 2020



**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, prorogata con delibera n. 1050 del 2020), 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 e della Trasparenza (PTPCT), attualmente vigente per il periodo 2020-2022, è stato approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 83 del 21 gennaio 2020, come ultimo 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), quest'ultimo in corso di soppressione a seguito della 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*”.

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 2020, 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 2020 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" o all'Ufficio Procedimenti disciplinari, attraverso agli appositi canali di comunicazione, oppure attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico, nel corso di tutto l'anno 2020;
4. l'andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni al Codice di comportamento o per altri illeciti con riferimento all'intero anno 2020;
5. l'esito del monitoraggio, con riferimento a tutto l'anno 2020, 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 2020.

Nel corso del 2020, sono stati organizzati percorsi formativi sul Codice di comportamento regionale.

L'erogazione è avvenuta in modalità in 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 28 febbraio 2020, trasmetteva, alla competente struttura del personale, la *"Programmazione dei percorsi formativi per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) per l'anno 2020"*.

Il sottoscritto "Responsabile" ha prescritto, in tale nota, che, tra i fabbisogni di formazione di base per tutto il personale, sia previsto un modulo di illustrazione del Codice di comportamento (nazionale e regionale), consigliando la formazione in e-learning.

Tale corso, in e-learning, in fase di conclusione, ha coinvolto, nel 2020, **114 dipendenti**.

3. Segnalazione di illeciti

Nel corso dell'intero anno 2020, attraverso il canale informatico e crittografato dedicato alle segnalazioni di dipendenti (c.d. *whistleblowers*) e utenti, sono pervenute 6 segnalazioni, di cui quattro da dipendenti regionali e due da parte di esterni, entrambe non di competenza regionale.

Sono arrivate inoltre due segnalazioni al "Responsabile", per posta elettronica, una da parte di un utente esterno e una da parte di un dipendente.

Le segnalazioni di cui sopra riguardavano:

- presunte violazioni all'obbligo di parità di trattamento dei dipendenti;
- presunte violazioni alle regole concorsuali di reclutamento;
- presunti illeciti per mancati controlli e mancato recupero di finanziamenti.

Nel 2020 Sono inoltre arrivate due lettere anonime, una trasmessa dal "Responsabile" al settore competente per un'attività di verifica e controllo (la Regione sarebbe stata parte offesa), e l'altra è stata oggetto di esposto alla Procura della Repubblica.

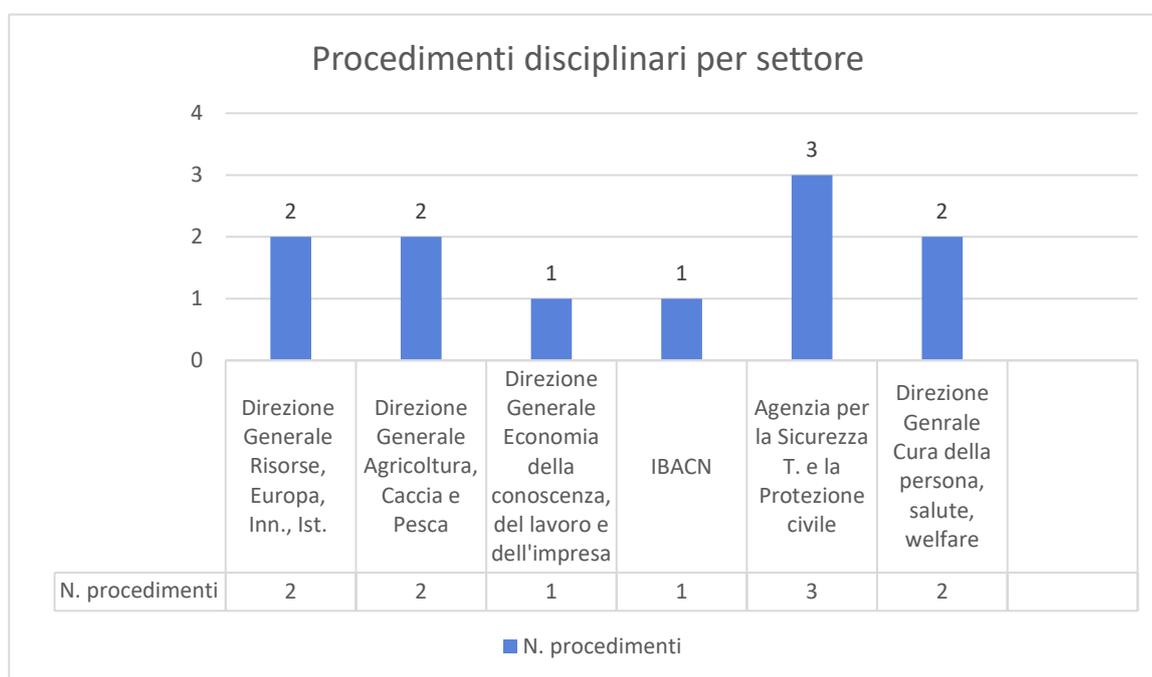
L'URP nel caso in cui riceva un reclamo che contenga anche una possibile segnalazione di illecito (penale, disciplinare, civile, amministrativo) è tenuto a darne comunicazione al "Responsabile". Nel 2020 non vi sono state segnalazioni di tal genere.

4. Andamento dei procedimenti disciplinari anno 2020

Nel corso dell'anno 2020 sono stati attivati, nelle strutture della Giunta regionale, comprese Agenzie e Istituti, **11 nuovi procedimenti disciplinari e sono stati conclusi 5 procedimenti avviati nel corso del 2019.**

Considerando i soli procedimenti avviati nel 2020 (i cinque attivati nel 2019 erano già stati considerati nel monitoraggio dello scorso anno), il numero più elevato di procedimenti disciplinari si riscontra con riferimento a personale dell'Agenzia Regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile (3 procedimenti avviati). Nelle Direzioni generali "Cura della persona, salute e welfare", "Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni", "Agricoltura, Caccia e Pesca" si registrano 2 procedimenti, mentre sia nella Direzione generale "Economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa" che nell'Istituto per i Beni Artistici, culturali e naturali (IBACN) 1 procedimento.

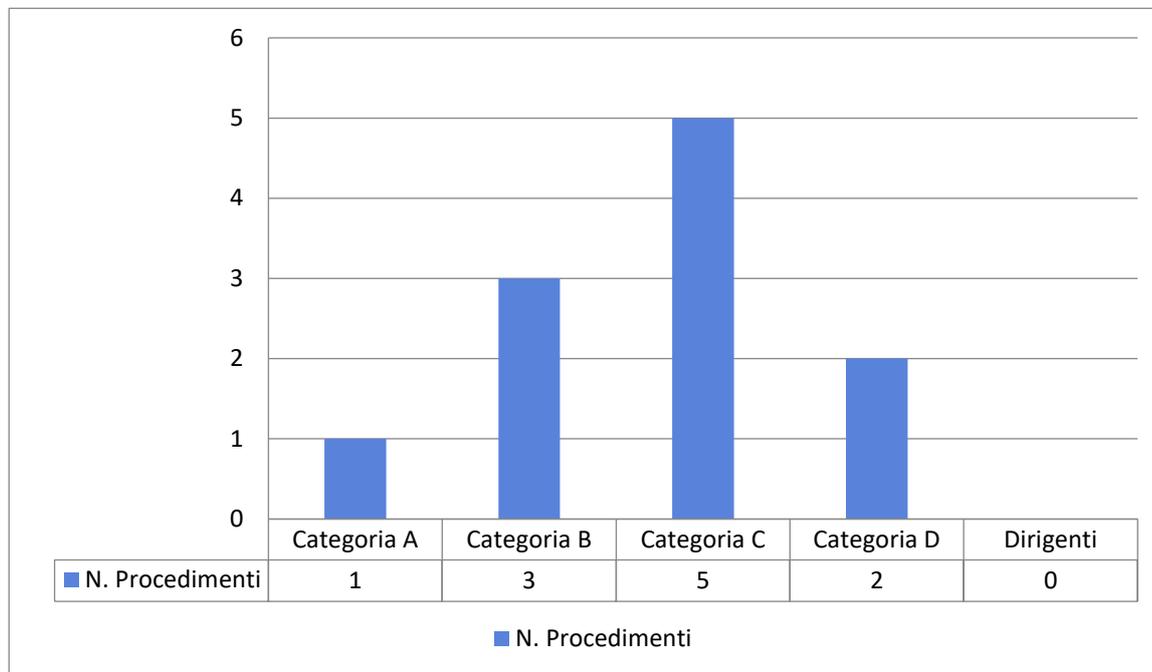
Figura 1- Numero procedimenti disciplinari avviati nel 2020, suddivisi per macrostruttura di assegnazione del personale interessato



Per quanto riguarda le categorie/qualifiche di appartenenza del personale destinatario di un procedimento disciplinare avviato nel 2020, si registra l'interessamento soltanto delle categorie del comparto (1 dipendente di cat. A, 3 dipendenti di cat. B, 5 di cat. C e 2 di cat. D). Non sono stati avviati procedimenti disciplinari, nel 2020, nei confronti di dirigenti. Il

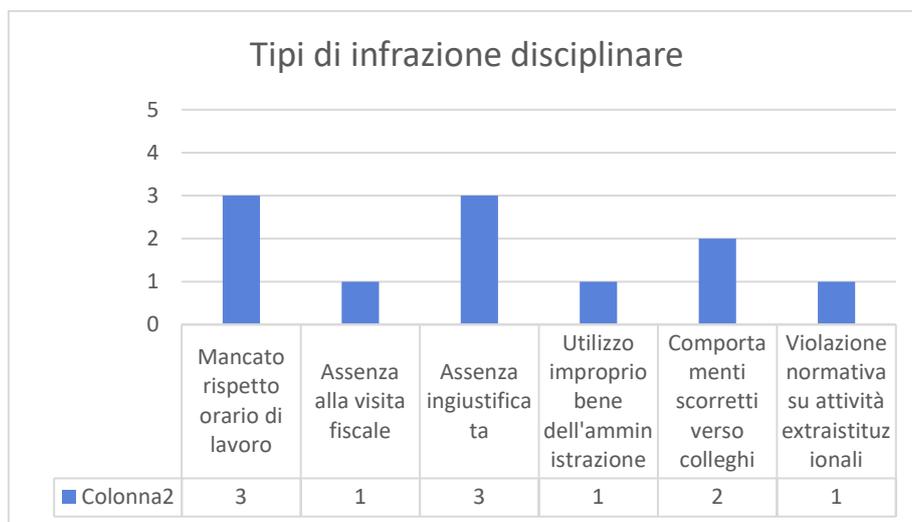
maggior numero di procedimenti disciplinari, avviati nel corso del 2020, ha interessato il personale di categoria C (5 lavoratori).

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



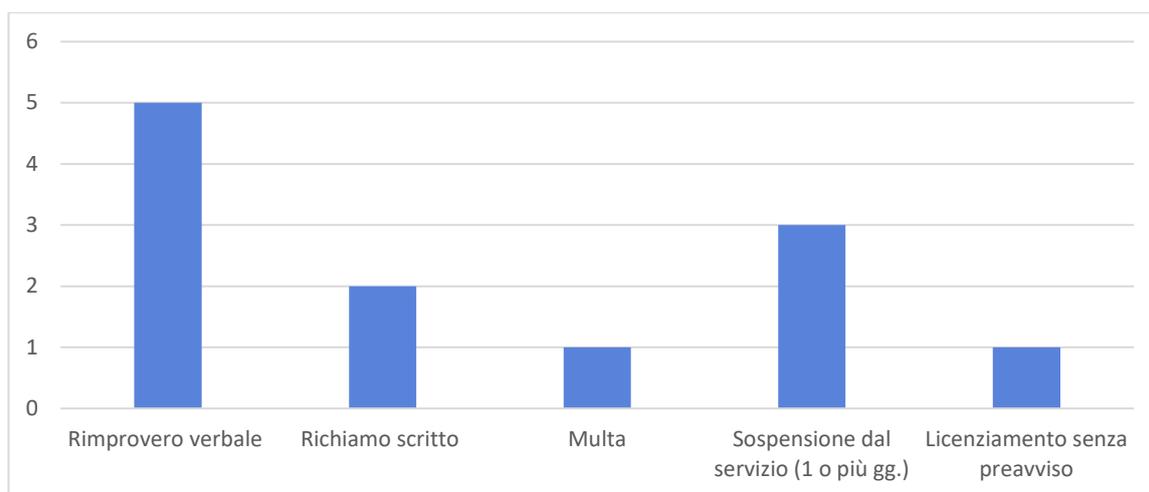
Per quanto riguarda il **tipo di infrazioni contestate nel 2020**, prevale, di gran lunga, l'inosservanza alle disposizioni in materia di rispetto dell'orario di lavoro, assenze ingiustificate o assenze alla vista fiscale comprese (7 infrazioni). Due procedimenti disciplinari riguardano comportamenti scorretti nei confronti di colleghi e un altro ancora (poi archiviato) per utilizzo improprio di un bene dell'amministrazione.

Figura 3- Numero procedimenti disciplinari avviati nel 2020, suddivisi per tipologie di infrazione



Per quanto riguarda gli esiti dei procedimenti disciplinari avviati nel 2020, 7 di questi si sono conclusi con l'applicazione di una sanzione disciplinare (5 rimproveri verbali, 1 richiamo scritto, e 1 sospensione dal servizio per dieci giorni). Tre procedimenti disciplinari sono ancora pendenti, un altro è stato archiviato. I cinque procedimenti disciplinati avviati nel 2019 e conclusi nel 2020, hanno comportato tutti l'applicazione di sanzioni disciplinari (1 richiamo scritto; 1 multa di 1 ora; 2 sospensioni dal servizio, una di un giorno e una di sei giorni; 1 licenziamento senza preavviso).

Figura 4- Sanzioni disciplinari applicate nel 2020 (a seguito di procedimenti disciplinari avviati nel 2019 e nel 2020)



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 (31 dicembre 2020), in base ai dati forniti dalla struttura che gestisce il Piano delle attività, anche la situazione dell'anno 2020 non risulta uniforme nei vari settori della Giunta regionale.

A fronte, infatti, di situazioni ottimali in alcune macrostrutture (Agenzia Sanitaria e sociale regionale; strutture dell’Agenzia Regionale per le Erogazioni in Agricoltura-AGREA; strutture della Direzione Generale “Cura del territorio e Ambiente”), nelle altre macrostruttura (agenzie, direzioni generali e assimilate) della Giunta regionale si registrano diverse criticità, seppure in forma non sempre accentuata.

In ogni caso, quanto verificato richiede ulteriori approfondimenti. Infatti occorre accertare 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.

Il sottoscritto “Responsabile” provvederà a richiedere spiegazioni ai dirigenti delle strutture che, almeno formalmente, risultano, alla data odierna, non in regola.

Bologna, 31.12.2020

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