



Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Marco Melegari

(Determinazione n. 678 del 30 maggio 2022)

Monitoraggio annuale sullo stato di applicazione del Codice di Comportamento Rapporto 2023





Premessa

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna (in seguito, per brevità, "Responsabile") è stato nominato con determinazione del Direttore dell'Agenzia Regionale per il Lavoro n. 678 del 30 maggio 2022, per il periodo 2022-2025, nella persona del sottoscritto dirigente Marco Melegari, già responsabile del Servizio Ambito Territoriale Centro 2.


Si fa presente che con determinazione n. 1341 del 28 ottobre 2022, previa acquisizione del parere positivo, preventivo e vincolante dell'OIV, l'Agenzia ha predisposto un aggiornamento del proprio codice di comportamento attraverso una procedura partecipata, caratterizzando quindi l'anno 2023 come un anno di prima applicazione di un codice allineato alla normativa vigente.

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 riguarda il monitoraggio sulla applicazione del Codice di comportamento (D.P.R. n. 62/2013), il "Responsabile", ha operato in coerenza con quanto indicato nei documenti di programmazione dell'Agenzia in cui si evidenzia, fra i compiti riconosciuti, quello di "*Curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, effettuare monitoraggio annuale sulla loro attuazione e provvedere a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare ad ANAC i risultati del monitoraggio*".

Pertanto, il "Responsabile" ha concentrato, nel 2023, le proprie attività e verifiche su:

1. monitoraggio del Codice di Comportamento e il rispetto degli obblighi di diffusione dello stesso, con riferimento alla sua regolare pubblicazione e disponibilità in amministrazione trasparente, all'indicazione degli estremi dell'atto nel contratto sottoscritto dai neoassunti e da altri eventuali collaboratori inseriti nella struttura dell'Agenzia;
2. la realizzazione di corsi di formazione dedicati ai temi dell'anticorruzione riguardante anche il Codice di comportamento ai sensi del DPR 62/2013 nel corso dell'anno 2023 e la percentuale di frequenza e superamento da parte dei collaboratori coinvolti, con l'indicazione di un target minimo prestabilito di raggiungimento inserito e formalizzato all'interno del PIAO dell'Ente;
3. le segnalazioni di violazioni al Codice di comportamento e di altri illeciti, pervenute al "Responsabile" attraverso le nuove modalità di segnalazione applicate anche a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs.24/2023 con la immediata attivazione anche della possibilità tecnica di segnalazione vocale;
4. l'andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni al Codice di comportamento o per altri illeciti con riferimento all'anno 2023

- 
5. l'esito del monitoraggio, con riferimento all'anno in corso, sull'obbligo dei dirigenti dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna di convocare riunioni periodiche con i collaboratori (di norma semestrali come previsto dall'Art. 13 Codice di comportamento dell'ARL).

1. Aggiornamento e Diffusione del Codice di comportamento

1.1 Aggiornamento al Codice di Comportamento

Come sopra già anticipato, a seguito del combinato disposto delle indicazioni contenute nella deliberazione Anac n. 177/2020 e nella L. n. 79/2022, nel corso del 2022 si era reso necessario aggiornare il Codice di comportamento dell'Agenzia: tale obiettivo è stato raggiunto con l'approvazione della determinazione del Direttore n.1341 del 28 ottobre 2022.

1.2 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 dall'Agenzia Regionale per il lavoro Emilia-Romagna con determinazione del Direttore n. 1341/2022 risultano, a tutt'oggi, **pubblicati nel sito web istituzionale** in *"Amministrazione trasparente"* e nel sito intranet dell'Agenzia;
- b) il settore dell'Agenzia competente in materia di reclutamento e selezione del personale (anche per trasferimento da altre Pubbliche Amministrazioni) **indica gli estremi del Codice di comportamento sia nazionale, sia adottato dall'Agenzia, all'atto di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro subordinato, richiamando gli stessi** (questo vale anche per coloro che sono assunti a tempo determinato);
- c) il settore dell'Agenzia competente in materia di reclutamento e selezione del personale, inoltre, all'atto dell'assunzione e assegnazione a specifico servizio richiede ai dipendenti la sottoscrizione di dichiarazioni attestanti l'assenza di condizioni di inconferibilità, incompatibilità e/o conflitto di interessi, così come previsto ai sensi degli art. 6 e 7 del D.P.R 62/2013.



2. DPR 81/2023: modifiche al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici

In data 14 luglio 2023 sono entrate in vigore le nuove modifiche al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) con l'adozione del DPR 81 del 13 giugno 2023.

Il DPR 81/2023 introduce diverse novità, specie per quanto riguarda l'uso delle tecnologie informatiche e l'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.

A seguito della sua approvazione, l'Agenzia ha ritenuto necessario verificare se le novità introdotte dal suddetto DPR, fossero state già recepite e regolarmente contenute nell'attuale Codice di comportamento dell'Ente. Dall'esito di tale attività è risultato che i principali punti toccati dal nuovo DPR 81/2013 fossero già presenti nel Codice di Comportamento dell'Agenzia; a mero titolo di esempio e senza pretese di esaustività, a tal proposito si riportano i seguenti punti, già presenti nel nuovo testo:

- l'account di posta istituzionale deve essere utilizzato solo per finalità connesse all'attività lavorativa, concetto rinvenibile nell'art. ART. 10 punto 3 lett. b del Codice di Comportamento ARL;
- l'uso di mezzi informatici forniti dall'amministrazione per gestire incombenze personali, senza allontanarsi dalla sede di servizio, è possibile solo per tempi ristretti che non pregiudichino i compiti istituzionali, concetto rinvenibile nell' ART. 10 punto 3 lett. a del Codice di Comportamento ARL;
- è vietato l'invio di messaggi di posta elettronica oltraggiosi, discriminatori e che possano, in qualunque modo, coinvolgere la responsabilità dell'Amministrazione, concetto rinvenibile nell'art. ART. 10 punto 3 lett. c nonché ART. 12 punti 1 e 2 del Codice di Comportamento ARL;
- nell'utilizzo dei propri profili social il dipendente pubblico è tenuto ad astenersi da commenti o interventi che possano nuocere al prestigio e al decoro dell'Amministrazione di appartenenza e della PA in generale, concetto rinvenibile nell' ART. 12 del Codice di Comportamento ARL;
- le comunicazioni afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche su piattaforme digitali o social media, a meno che il loro utilizzo risponda a una esigenza di carattere istituzionale, concetto coordinabile con l'ART. 12 del Codice di Comportamento ARL;
- l'Amministrazione può dotarsi di una "social media policy" (o codice di condotta) per individuare le condotte che possono danneggiare la propria reputazione, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, concetto coordinabile con l'ART. 11 lett. g nonché ART. 10 punto 3 lett. f che parlano di rispetto di standard di qualità e rispetto nell'utilizzo dei sistemi informatici;

- il personale del pubblico impiego opera nella maniera più completa e accurata possibile, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente. Da evitare, inoltre, dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Amministrazione stessa, concetto rinvenibile nell'ART. 11 punto 2 del Codice di Comportamento ARL;

Sono inoltre già presenti nel Codice di Comportamento dell'Agenzia, le prescrizioni del DPR 81/2023 in materia di Dirigenti e comportamento da tenere nello svolgimento di ruoli dirigenziali, quali ad esempio:

- adottare un comportamento esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza, concetto rinvenibile nell' ART. 13 punto 1 lett a e seguenti del Codice di Comportamento ARL;

- curare la crescita professionale del personale e il benessere organizzativo nella struttura cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra le persone e di relazioni interne ed esterne basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia, concetto rinvenibile nell' ART. 13 punto 1 lett. b,d del Codice di Comportamento ARL;

- assumere iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali, concetto rinvenibile nell' ART. 13 punto 1 lett c,d,e,g nonché ART. 21 e ART. 3 lett. e del Codice di Comportamento ARL.

3. Formazione sui contenuti del Codice di comportamento nell'anno 2023.

Nel corso del 2023, sono stati organizzati diversi percorsi formativi destinati al personale dell'Agenzia, in modalità e-learning sia dedicati ai nuovi assunti che per il personale che non aveva ancora ricevuto una formazione di base sui contenuti del Codice di comportamento.

Tali percorsi formativi, progettati, realizzati e conclusi in corso d'anno, hanno riguardato le seguenti tematiche:

- A. Corso formativo sul Codice di Comportamento - Edizione 03;
- B. Corso Base sul Sistema di prevenzione della Corruzione nella PA -Edizione 02;
- C. La trasparenza nella pubblica amministrazione - Edizione 03;
- D. La nuova disciplina in tema di protezione dei dati personali – Edizione 06;

Tali corsi, in e-learning, hanno coinvolto, nel 2023, circa 125 dipendenti con un tasso di superamento dell'esame finale superiore al 70% in tutti i corsi.

4. Verifica sulla adesione ad associazioni o organizzazioni del personale dell'Agenzia - Attuazione dell'art. 5 del Codice comportamento

Nel corso del primo trimestre 2023, il RPCT ha verificato, nel rispetto dell'art. 5 del codice di comportamento dell'Agenzia, l'eventuale adesione dei dipendenti ad associazioni e organizzazioni, diverse da partiti politici e sindacati, la cui attività potesse interferire con quella della struttura di appartenenza.

Il controllo è stato esperito attraverso la predisposizione di apposita modulistica, trasmessa ai dirigenti di servizio e da questi inoltrata ai singoli dipendenti.

Il singolo dipendente aveva l'obbligo di compilare e inviare il modulo di "Comunicazione annuale" in cui segnalare eventuali associazioni e organizzazioni di sua adesione che potevano entrare in contrasto, anche potenziale, con le attività caratteristiche del servizio di assegnazione entro un mese dal ricevimento della comunicazione.

Il modulo sopracitato è stato inoltrato a 806 dipendenti in forza alla data, a mezzo mail, di questi hanno segnalato un potenziale contrasto 7 colleghi evidenziando le associazioni cui avevano aderito. Da una analisi degli statuti delle associazioni e a seguito di finale valutazione da parte del RPCT e del suo staff, in 6 casi è stata valutata l'assenza di potenziale contrasto mentre in un caso è stata inviata formale comunicazione al dipendente interessato dell'obbligo di astenersi, nell'espletamento della propria attività lavorativa, negli eventuali atti aventi come destinatari altri iscritti dell'associazione o l'associazione stessa.

5. Segnalazione di illeciti

La nuova disciplina introdotta con il d.lgs. n. 24/2023

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

La segnalazione deve riguardare informazioni sulle violazioni di disposizioni normative regionali, nazionali o dell'Unione europea commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nei Servizi dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, ledendo l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento e quelle di dominio pubblico.

A seguito di incontri con i referenti regionali, nel sito dell'Agenzia, al link <https://wwwservizi.regione.emilia-romagna.it/segnalazionianticorruzione/Default.aspx?Codente=arlav> è stata attivata, con implementazioni rispetto alla precedente, una piattaforma di segnalazione che consente l'invio al RPCT. La segnalazione avviene in modalità protetta e crittografata a garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dell'eventuale facilitatore, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto di essa e della relativa documentazione. La Piattaforma mette a disposizione del segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Le violazioni possono essere segnalate al RPCT con tutte le modalità ad oggi normativamente previste:

- **digitale** (modalità prioritaria) tramite modulo online. L'applicativo invia la segnalazione al RPCT mediante un sistema di crittografia che garantisce la massima riservatezza

dell'identità del segnalante e del contenuto. All'atto del ricevimento della segnalazione la piattaforma online produce ricevuta;

- **cartacea**, tramite posta ordinaria (preferibilmente raccomandata con avviso di ricevimento) o il servizio di posta interna. In questo caso va compilato il modulo di segnalazione e vanno indicati tutti gli elementi essenziali o comunque utili per procedere a verifiche e controlli.
- **orale** attraverso linea telefonica dedicata con sistema di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il RPCT fissato entro un termine ragionevole.

Nel corso dell'anno 2023 e fino alla data della presente relazione, non sono pervenute segnalazioni, né da parte di cittadini e/o utenti, né da parte di dipendenti né di collaboratori dell'Agenzia Regionale per il Lavoro.

6. Andamento dei procedimenti disciplinari anno 2023

Nel corso del 2018, l'Agenzia ha istituito un proprio Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) con determina dirigenziale n. 537/2018.

L'UPD oltre ad esercitare le funzioni proprie delineate dall'art. 55-bis, del D. lgs. 165/2001, così come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, svolge anche funzioni di organismo stabile di garanzia e di attuazione del codice di comportamento dei dipendenti, ed è deputato al ricevimento di segnalazioni e/o proposte di miglioramento dei contenuti da parte di cittadini, collaboratori ed utenti.

A partire dall'anno 2019 l'Agenzia, sulla base dell'accordo sottoscritto il 18/2/2019 n. PG/2019/0173808 e successivamente rinnovato, si avvale dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari della Giunta della Regione Emilia-Romagna.

Per conto dell'Agenzia, l'UPD della Giunta regionale svolge i seguenti compiti:

- gestione di procedimenti disciplinari a carico del direttore (avvio, istruttoria, svolgimento del procedimento ed applicazione della sanzione);
- gestione di procedimenti disciplinari a carico dipendenti con qualifica dirigenziale (avvio, istruttoria, svolgimento del procedimento ed applicazione della sanzione);
- gestione di tutti procedimenti disciplinari del personale non avente qualifica dirigenziale per i quali è prevista l'irrogazione delle sanzioni superiori al rimprovero verbale;
- supporto e consulenza nell'espletamento delle competenze disciplinari nei confronti del personale non avente qualifica dirigenziale per le fattispecie di minore gravità.

Nel corso dell'anno 2023, alla data della presente, si segnala un solo procedimento disciplinare, attivato per violazione dei doveri del Codice di Comportamento di cui al DPR 62/2013 ss.mm. ii e del Codice di Comportamento dell'Agenzia, conclusosi con la sanzione minima del rimprovero verbale, irrogata dal responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previo contraddittorio.



7. Monitoraggio delle riunioni semestrali

L'art. 13 del Codice di comportamento, adottato dall'Agenzia con determinazione del Direttore n. 1341 del 28 ottobre 2022, impone una serie di obblighi di comportamento ai dirigenti dell'Agenzia stessa, per improntarne lo stile di direzione, in modo uniforme, a quei principi di partecipazione, sviluppo delle capacità professionali dei collaboratori e rispetto e fiducia nei loro confronti, che sono raccomandati dallo stesso Codice di comportamento.

In particolare, l'art. 13, sopra richiamato, statuisce che i dirigenti devono informare stabilmente i collaboratori, convocando, a seconda delle necessità degli stessi e comunque una volta a semestre, riunioni di struttura sull'attività svolta e sulle finalità della stessa.

Di norma, il direttore dell'Agenzia in accordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in linea con le disposizioni regionali in materia, indica ai Dirigenti dei Servizi di programmare incontri con i propri dipendenti indicativamente sia nel mese di marzo di ciascun anno, in fase di approvazione del Programma delle attività, sia nel mese di settembre o ottobre di ciascun anno, comunque a valle degli esiti della fase di monitoraggio del sopra citato programma.

Nel corso dell'anno 2023, i Dirigenti dei vari Servizi dell'Agenzia Regionale per il Lavoro hanno provveduto ad adempiere ai doveri di cui all'art. 13 del Codice di comportamento adottato dall'Agenzia Regionale per il Lavoro, convocando i propri collaboratori attraverso le varie piattaforme di comunicazione e collaborazione unificata che combinano chat di lavoro persistenti, teleconferenze, condivisione di contenuti e integrazione delle applicazioni, mantenendo così un costante, diretto e aggiornato rapporto con i propri dipendenti.

Modena, 19/12/2023

Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
Dott. Marco Melegari
(Documento firmato digitalmente)