

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 2022



Premessa

Il nuovo 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.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), attualmente vigente per il triennio 2022-2024 è stato approvato con determinazione del Direttore n. 79 del 28 gennaio 2022 ed è, per la prima volta, un atto di programmazione che si inserisce nel Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), adottato dall'Amministrazione con determinazione n.830 del 29/06/2022 e ss.mm.ii.

Si fa presente che a seguito delle nuove disposizioni introdotte sia dalla deliberazione Anac n. 177/2020 "*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)*", sia dalla L. n. 79/2022 "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*", l'Agenzia ha ritenuto utile predisporre un aggiornamento del proprio codice di comportamento attraverso una procedura partecipata. Il nuovo testo è stato oggetto di consultazione pubblica, condivisa altresì con tutte le parti sindacali, dal 26 luglio 2022 al 15 settembre 2022.

Terminata la fase di consultazione pubblica, l'Agenzia ha formalmente adottato il nuovo Codice di Comportamento con determinazione n. 1341 del 28 ottobre 2022, previa acquisizione del parere positivo, preventivo e vincolante dell'OIV.

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 nel Piano dell'Agenzia attualmente vigente 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 2022, le proprie attività e verifiche su:

1. l'aggiornamento del Codice di Comportamento e il rispetto degli obblighi di diffusione dello stesso, con riferimento alla sua regolare pubblicazione,

- all'indicazione degli estremi 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 2022 e la percentuale di frequenza e superamento da parte dei collaboratori coinvolti, con l'indicazione di un target minimo prestabilito di raggiungimento;
 3. le segnalazioni di violazioni al Codice di comportamento e di altri illeciti da cittadini/utenti o dal personale stesso, pervenute al "*Responsabile*" attraverso il modulo di segnalazione on-line, ai sensi del art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001, disponibile al link: <https://wwwservizi.regione.emilia-romagna.it/segnalazionianticorruzione/Default.aspx?Codente=arlay>, che invia segnalazioni crittografate assicurando l'anonimato del segnalante ;
 4. l'andamento dei procedimenti disciplinari per violazioni al Codice di comportamento o per altri illeciti con riferimento all'anno 2022;
 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, si è reso necessario aggiornare il Codice di comportamento dell'Agenzia: tale obiettivo è stato conseguito dopo un periodo di consultazione pubblica, dal 26 luglio al 15 settembre 2022, e il testo definitivo è stato approvato con determinazione del Direttore n.1341 del 28 ottobre 2022 e ne è stata data notizia a tutto il personale dell'Agenzia.

Queste le modifiche più significative adottate con il nuovo Codice:

- una più chiara specificazione degli obblighi a carico di dipendenti (titolari di contratto di lavoro subordinato con l'Agenzia, o con altra PA da cui siano assegnati temporaneamente presso l'Agenzia, o di lavoro flessibile) e collaboratori (ad esempio, titolari di contratti di consulenza o di lavoro autonomo o di incarichi di qualsiasi natura);
- la riduzione da 150 a 50 euro del valore dei regali che si possono accettare in occasione di festività o per relazioni di cortesia istituzionale;
- una procedura più dettagliata per la comunicazione della adesione o appartenenza ad associazioni e organizzazioni, esclusi partiti politici e sindacati, i cui ambiti di interessi possano interferire con l'attività della struttura di assegnazione;
- l'obbligo per chi fa parte di commissioni o organismi analoghi di dichiarare l'assenza di conflitti di interessi e di condanne penali, anche non passate in giudicato, per delitti contro la PA;

- la specificazione di obblighi per alcune categorie di dipendenti e collaboratori: tirocinanti, stagisti, dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici o appaltatrici in favore dell'Agenzia;
- l'introduzione, su proposta del CUG dell'Agenzia, di un nuovo articolo dedicato al valore del benessere organizzativo ai fini del comportamento individuale.

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 richiede ai dipendenti la sottoscrizione di dichiarazioni attestanti l'assenza di condizioni di inconfiribilità, incompatibilità e/o conflitto di interessi, così come previsto ai sensi degli art. 6 e 7 del D.P.R 62/2013.

2. Formazione sui contenuti del Codice di comportamento nell'anno 2022.

Nel corso del 2022, sono stati organizzati diversi percorsi formativi destinati al personale dell'Agenzia, in modalità e-learning sia per i 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;



- B. Corso Base sul Sistema di prevenzione della Corruzione nella PA-Edizione II°;
- C. La trasparenza nella pubblica amministrazione;
- D. La nuova disciplina in tema di protezione dei dati personali – Agenzie;
- E. Corso di formazione in tema di sicurezza informatica

Tali corsi, in e-learning, hanno coinvolto, nel 2022, circa 750 dipendenti con un tasso di superamento dell'esame finale superiore al 70% per quanto riguarda i corsi A, B, C, D.

3. Segnalazione di illeciti

In seguito all'emanazione della deliberazione n. 469/2021 da parte di ANAC relativa alle *"Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"*, è stato predisposto, nella sezione *"Amministrazione Trasparente"* del sito internet dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, un modulo on-line, che, a disposizione di dipendenti, collaboratori, consulenti dell'Agenzia, dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici, nonché cittadini ed utenti dei servizi della stessa, permette, in modalità del tutto anonima, di portare a conoscenza comportamenti, rischi, reati, irregolarità amministrative, a salvaguardia dell'interesse pubblico. La presenza del modulo on-line, a partire dal 31.05.2021, è stata ampiamente comunicata tramite il portale dell'Agenzia e tramite l'intranet.

Nel corso dell'anno 2022 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.

4. Andamento dei procedimenti disciplinari anno 2022

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 2022, alla data della presente, si segnalano n.4 procedimenti disciplinari, tutti conclusi con la sanzione minima del rimprovero verbale, irrogata dal responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente di volta in volta coinvolto, previo contraddittorio.

5. 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 2022, nonostante il perdurare della congiuntura emergenziale sanitaria, 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 sia nel mese di marzo, sia nel mese di ottobre, 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, 05/12/2022

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