Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto

Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente

Regione del Veneto

RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI DI ARPAV (Annualità 2021 – 2022)

RPCT

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza *(RPCT)*
Amelia Tardivo

PADOVA, 15 dicembre 2022

ARPAV
Agenzia Regionale per la
Prevenzione eProtezione
Ambientale del Veneto
Direzione Generale
Via Ospedale Civile Civile, 24
35121 Padova
Italy
Tel. +39 049 8239 301
Fax +39 049 6609 6
e-mail: urp@arpa.veneto.it
www.arpa.veneto.it

PREMESSA

La presente Relazione – redatta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e URP, nominato con D.D.G. n. 61/2022, in attuazione di quanto disposto rispettivamente dall'art. 15 comma 3 del D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 (*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*) e dalla delibera ANAC n. 177/2020 "*Linee Guida in materia di Codice di Comportamento delle Amministrazioni Pubbliche"* – illustra le iniziative intraprese da ARPAV nel periodo di riferimento all'interno delle Strutture in cui si articola l'Agenzia al fine di recepire le disposizioni stabilite dal *"Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV",* approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. 81 del 31/03/2021.

Tali disposizioni infatti – nell'ottica di un'efficace strategia di prevenzione della corruzione – affidano al suindicato Responsabile diversi compiti in materia tra i quali la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento adottato dall'Amministrazione di appartenenza nonché la vigilanza sul relativo stato di attuazione: alla funzione da ultimo menzionata è, peraltro, strumentale – per quanto riguarda ARPAV – un'attenta e periodica attività di monitoraggio concernente la verifica in merito all'avvenuta osservanza – da parte delle singole Articolazioni organizzative dell'Agenzia, incluse le relative Macrostrutture (*Aree Funzionali, Dipartimenti Regionali e Provinciali*) – delle misure di prevenzione del rischio previste anche dal vigente PIAO (*Sottosezione 2.3 Anticorruzione*).

A distanza di poco più di un anno dall'entrata in vigore del suddetto Codice, il Responsabile – in base alle Relazioni trasmesse dai suindicati Dirigenti – ha potuto appurare le azioni concrete poste in essere dalle singole figure apicali al fine di prevenire fenomeni corruttivi con riferimento agli ambiti concernenti rispettivamente: la diffusione dei contenuti del *"Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV*", la formazione, vigilanza e monitoraggio sul rispetto delle disposizioni contenute nel Codice, la prevenzione dei conflitti di interesse, reali o potenziali con i correlati obblighi di comunicazione inerente ai conflitti di interesse, l'adesione o appartenenza ad associazioni e organizzazioni e gli incarichi extra istituzionali, il comportamento in servizio, nella vita privata e nei rapporti con il pubblico, la correttezza, il buon andamento del servizio e la collaborazione del personale.

Degno di particolare menzione, infine, risulta l'impegno profuso dall'intero personale ARPAV nel rispettare le disposizioni dettate dal Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti e nel prevenire e/o contrastare ogni ipotetico fenomeno di "*maladministration"* intesa, nel senso più ampio e comprensivo, non solo dei fatti più gravi costituenti reato ma anche solo di quei comportamenti sintomi di cattiva organizzazione, potenzialmente idonei a degenerare in fatti più gravi e, in ogni caso, lesivi della capacità dell'Agenzia di rispondere ai bisogni della collettività.

RELAZIONE

Il RPCT – ai fini della redazione del documento oggetto della presente disamina – ha provveduto con nota Prot. n. 49343 del 27 maggio 2022 – a richiedere ai Direttori: delle tre Aree Funzionali (*Giuridica e Organizzativa, Tecnica e Gestionale*, *Innovazione e Sviluppo ad interim*), dei Dipartimenti Regionali e Provinciali ed ai Dirigenti delle Unità Organizzative incardinati rispettivamente nelle predette Aree e nei suddetti Dipartimenti una Relazione concernente gli strumenti operativi – pianificati ed attuati, a livello organizzativo, all'interno delle rispettive Strutture – per diffondere i principi sanciti dal vigente Codice di Comportamento integrativo aziendale.

Nelle pagine seguenti, pertanto, si descrivono gli esiti dell'analisi condotta al riguardo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

1) Diffusione dei contenuti del *"Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV".*

L'art. 17 del D.P.R. 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. 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, il Codice di comportamento nazionale nonché il vigente Codice integrativo adottato da ARPAV risultano pubblicati, sin dalla rispettiva approvazione, nella sezione del Sito istituzionale "*Amministrazione trasparente*" e nella Rete *Intranet* agenziale (*Artt. 2 e 29*).

In particolare, per quanto riguarda il documento aziendale da ultimo citato, il RPCT ha provveduto altresì a porre in essere le seguenti azioni:

- fornire all'intero personale in data I° aprile 2021 – con apposito Avviso ALL ARPAV – specifica informativa concernente i link di riferimento per accedere al medesimo ed alla correlata modulistica;
- ad attenersi a quanto previsto dall'art. 54, comma 5 del D.lgs. 165/2001, il cui contenuto è stato definito con una procedura aperta alla partecipazione sia del personale in forza ad ARPAV che ai contributi esterni forniti dai rispettivi stakeholder, previo parere obbligatorio del proprio Organismo Indipendente di Valutazione (*OIV*) onde evitare che tale Codice fosse inteso quale documento "*astratto"* e "*preconfezionato*" ossia reso noto ai dipendenti soltanto in quanto preordinato alla conoscibilità dei doveri da rispettare;
- organizzare **n. 7 Corsi** formativi nel periodo 2021-2022 in merito agli specifici obblighi comportamentali in capo ai Direttori, ai Dirigenti ed ai dipendenti di ARPAV, illustrando, altresì, le norme del Codice Integrativo aziendale applicabili ai Collaboratori, ai Consulenti di ARPAV ed agli aggiudicatari di appalti di lavori, beni e servizi.

In sede del suddetto monitoraggio il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di ARPAV può affermare che durante l'arco temporale preso in esame:

- l'U.O. Amministrazione Risorse Umane ha provveduto ad informare, all'atto della sottoscrizione di ogni contratto individuale di lavoro subordinato, che copia del Codice integrativo è interamente consultabile sul Portale ARPAV – al pari di quello nazionale approvato con Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 – facendone altresì menzione nel testo del singolo documento di assunzione;
- nei contratti di lavoro autonomo così come nei contratti di appalto di lavori, beni e servizi le Strutture competenti hanno adeguato i testi contrattuali con la clausola di richiamo al rispetto del Codice di Comportamento, prevedendo esplicitamente la relativa violazione quale clausola aggiuntiva di risoluzione.

La sensibilizzazione sul tema operata all'interno di ARPAV, finalizzata all'inserimento nei contratti di apposite clausole risolutive in caso di gravi violazioni del Codice integrativo, ha, pertanto, acquisito un carattere di capillarità, con piena e diffusa attuazione.

2) Formazione, vigilanza e monitoraggio sul rispetto delle disposizioni contenute nel *"Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV".*

La diffusione della conoscenza del Codice integrativo non si esaurisce con la semplice comunicazione di tale documento ai destinatari sopra citati: essa difatti risulta pienamente soddisfatta solo se debitamente seguita e/o integrata da una costante e precisa attività formativa *ad hoc,* promossa *in primis* da parte del RPCT e prevista, altresì, quale onere specifico in capo ai singoli Direttori e/o Dirigenti dell'U.O all'interno delle rispettive Strutture (*Artt. 5 e 25*).

Rilevato che durante il primo anno di vigenza del Codice sono stati erogati corsi formativi per tutto il personale con l'obiettivo di diffondere le tematiche dell'etica e della legalità in esso contenute quali principi di prevenzione della corruzione, il suindicato RPCT ha potuto riscontrare dalla lettura di quanto relazionato dai colleghi che questi svolgono con una certa frequenza incontri e/o momenti formativi di Struttura con il duplice intento di aumentare da un lato nel personale rispettivamente incardinato una sempre maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'Amministrazione, dall'altro di vigilare sul rispetto di tutte le disposizioni in esso contenute.

In sede di valutazione finale dei dipendenti relativa all'anno 2021 si è richiamata l'attenzione dei medesimi in merito al fatto che l'omessa ottemperanza del Codice comporta responsabilità disciplinare, trattandosi di doveri comportamentali previsti dall'Ordinamento giuridico che, al contempo, costituiscono una violazione del rapporto contrattuale instaurato con ARPAV.

I Dirigenti hanno, altresì, evidenziato – relativamente all'espletamento delle funzioni di vigilanza ambientale – come il personale assegnato ai medesimi si sia attenuto da un lato alle disposizioni ad hoc previste dal Codice comportamentale aziendale, essendo queste ultime un'ulteriore specificazione ed integrazione dei principi di diligenza, trasparenza e riservatezza già enunciati nella parte generale del medesimo documento dall'altro ai Programmi dei controlli pianificati ed alle indicazioni impartite al riguardo dai suindicati Responsabili, redigendo specifici verbali e Relazioni conformemente ai modelli ed agli indirizzi definiti da ARPAV.

3) Prevenzione dei conflitti di interesse, reali o potenziali. Obblighi di comunicazione inerente ai conflitti di interesse, all'adesione o appartenenza ad associazioni e organizzazioni ed agli incarichi extra istituzionali

La situazione di conflitto di interessi si sostanzia in una situazione, costituita da una condizione giuridica o di fatto in cui venga a trovarsi il titolare di una funzione pubblica la quale ne potrebbe impropriamente influenzare l'attività diretta all'adozione di un provvedimento amministrativo in modo da favorire interessi anche non patrimoniali, personali o di terzi – a scapito dell'interesse pubblico – che, invece, dev'essere sempre perseguito (*Art. 8*).

ARPAV – al fine di prevenire e/o evitare ogni ipotesi di **conflitto di interesse reale o potenziale o situazioni che possano interferire con lo svolgimento dell'attività resa in servizio** – ha da tempo pubblicato nella Rete *Intranet* agenziale i modelli di comunicazione utilizzabili *in primis* da parte del dipendente neoassunto o dal dipendente all'atto di assegnazione ad un nuovo Ufficio (*o dai soggetti incaricati con rapporti comunque denominati*), e/o ogni qualvolta si possano creare nuove situazioni (*di conflitto*) durante il rapporto individuale di servizio (*Art. 9*).

Nel corso del presente monitoraggio il RPCT ha avuto modo di prendere atto come tutti i Direttori e/o Dirigenti delle Unità Organizzative all'interno delle rispettive Articolazioni abbiano prestato e continuino a riservare una particolare attenzione ai suddetti aspetti, fondamentali per prevenire e contrastare ogni ipotetico caso di corruzione, ricorrendo – in via preventiva, anche nei casi dubbi in capo ad un soggetto – all'assegnazione del procedimento amministrativo ad un altro Ufficio o ad altri dipendenti incardinati nella medesima Struttura, applicando in tali situazioni una rotazione del personale o, talvolta, un affiancamento allo stesso.

È pertanto acclarato come in ARPAV sussista un vigile e costante presidio atto a debellare ogni forma di conflitto di interessi nei campi in cui questo possa manifestarsi, come nelle procedure di gara, nelle procedure selettive di personale nonché nelle procedure concorsuali e, soprattutto, nell'esercizio dell'attività di vigilanza (*Artt. 10, 11, 12 e 13*), ottimizzando, al contempo, la correttezza nei rapporti interpersonali anche con i soggetti esterni all'Organizzazione (*quali il personale di aziende soggette ad attività ispettive).*

4) Comportamento in servizio, nella vita privata e rapporti con il pubblico.

L'Agenzia attende dai propri dipendenti, in particolare dai Direttori di Area/Direttori di Dipartimento/Dirigenti, nonché dai collaboratori e consulenti esterni (*Artt. 23 e 24*) che – nello svolgimento dei rispettivi compiti e poteri istituzionali – **assumano atteggiamenti leali e trasparenti ed adottino comportamenti esemplari ed imparziali sia nei rapporti con i colleghi che con i destinatari dell'azione amministrativa** (*Artt. 3 e 6*).

In ordine alla presenza in servizio, ad esempio, il dipendente deve rispettare diverse regole che spaziano dal semplice **rispettare l'orario di lavoro** e **le modalità di attestazione delle presenze e/o assenze in servizio e dell'attività esterna sul territorio**, **sino al corretto uso sia delle risorse strumentali** (*evitando lo spreco ed assumendo, al contrario, comportamenti consapevoli e sostenibili dal punto di vista ambientale nella logica del risparmio)* **sia dei beni aziendali** (*soprattutto quelli informatici*) nonché per quanto riguarda l'utilizzo degli automezzi ARPAV messi a disposizione del personale impegnato in attività istituzionali esterne (*Artt. 15 e 16*).

Degni di menzione risultano, nello specifico, l'adozione o l'aggiornamento – da parte dei Direttori dei Dipartimenti Provinciali – di precise procedure operative come ad esempio per quanto concerne gli automezzi di servizio onde contrastare qualsiasi forma di "*mala gestio"* nell'utilizzo dei beni e delle attrezzature assegnate ai medesimi onde assicurare l'attuazione dei principi di efficienza ed economicità sanciti dal nostro Ordinamento.

Il monitoraggio – oggetto della presente disamina – ha evidenziato, altresì, come i Dirigenti abbiano attuato una specifica attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato ai medesimi in merito all'importanza dei seguenti fattori comportamentali:

- il **rispetto della puntualità in servizio**, soprattutto ove l'attività lavorativa si svolga a contatto con il pubblico;
- l'espletamento della singola prestazione lavorativa in funzione della **programmazione delle attività della Struttura di appartenenza e dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti** al fine di garantire l'attuazione dei principi di buon andamento e di imparzialità sanciti dall'art. 97 della Costituzione Italiana.

Assodato dal presente monitoraggio che il personale, nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa (*Artt. 14 e 17*), conforma le proprie azioni ed i rispettivi comportamenti alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni, astenendosi da comportamenti o situazioni che possano determinare conflitti di interessi, vi è da precisare al riguardo che la qualifica di "*dipendente"* condiziona inevitabilmente il medesimo anche nella gestione dei propri rapporti familiari e sociali (*Art. 21*) in quanto, egli ha l'obbligo di astenersi da qualsiasi condotta o azione in grado di ledere l'autonomia decisionale o l'imparzialità di giudizio proprie ovvero di arrecare danno al patrimonio e all'immagine di ARPAV (*quali ad esempio: porre in essere comportamenti perseguibili penalmente, proporre vantaggi a terzi avvalendosi della posizione rivestita in ARPAV, ecc*.).

Tali dettati normativi valgono ovviamente anche per i Direttori delle Articolazioni organizzative apicali nonché per i rispettivi Dirigenti ed i Responsabili degli uffici, ovvero proprio per quei soggetti deputati, altresì, a vigilare sul comportamento del Comparto assegnato ai medesimi.

Le Relazioni inviate dai Dirigenti delle Strutture ARPAV al RPCT consentono a quest'ultimo di sottolineare come questi abbiano assunto atteggiamenti e/o iniziative in piena sintonia con le disposizioni generali e particolari (*Art. 22*) dettate dal Codice nei rispettivi confronti. Essi, difatti, oltre a vigilare sull'etica comportamentale dei propri collaboratori mediante una supervisione quotidiana delle attività loro assegnate, sono costantemente orientati al perseguimento ed alla diffusione del benessere organizzativo all'interno delle rispettive Articolazioni organizzative cui sono preposti: riunioni periodiche informative e formative, assegnazione di obiettivi chiari e in linea con le professionalità di ognuno, valorizzazione delle attitudini personali, riconoscimento delle capacità di innovazione e l'equa distribuzione dei carichi di lavoro nonché l'attivazione di percorsi di formazione sia individuali che di gruppo anche mediante l'affiancamento a personale esperto al fine di aumentare le competenze del singolo sono solo alcune delle iniziative poste in essere al fine di conseguire l'obiettivo sopracitato.

Nell'ottica della trasparenza e semplificazione infine – per quanto attiene ai rapporti con gli stakeholder – sono state fornite agli Utenti, ad esempio, risposte con brevi e semplici informazioni tecniche in grado di chiarire adeguatamente i dati oggetto delle rispettive richieste.

5) **Correttezza, buon andamento del servizio e collaborazione del personale a prevenire fenomeni corruttivi.**

L'instaurazione di un clima lavorativo sereno, professionale e rispettoso dei singoli, siano questi appartenenti al Comparto e/o alla dirigenza, consente senza ombra di dubbio di creare un terreno fertile affinché tutti quanti svolgano la propria attività amministrativa in modo corretto (*Artt. 18 e 19*), fornendo, altresì, il personale contributo alla prevenzione della corruzione (*Art. 20*), nella cui nozione sono da ricomprendere, oltre ai comportamenti corruttivi in senso stretto e ai reati contro la PA, anche tutti quei comportamenti che – pur non punibili con sanzioni penali – violino i principi costituzionali del buon andamento e di imparzialità con grave danno quindi per l'Ente pubblico.

Tutte le iniziative – poste in essere dai Direttori e/o Dirigenti delle Unità Organizzative e delle Aree Funzionali, nel primo anno di vigenza del Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV – hanno comportato il conseguimento dell'apprezzabile traguardo di **un'unica di sanzione disciplinare comminata da parte dell'Amministrazione** nei confronti di un dipendente per avvenuta inosservanza dell'orario di lavoro (*Art. 15, comma 3 lett.a*) e conclusasi con un richiamo scritto all'interessato, come previsto dall'art. 66, comma 3, lett.a) del CCNL del personale del Comparto 2016-2018.

Non risultano, infine, **pervenute al RPCT segnalazioni di illeciti (c.d. *whistleblowing*) riconducibili a fattispecie corruttive** nei confronti dei dipendenti ARPAV: un **monitoraggio contraddistinto, pertanto, da elementi positivi** – **frutto di un costante sforzo collettivo** – che, ovviamente, costituisce un obiettivo da conseguire con analoghi risultati anche in occasione della prossima verifica annuale.

Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e per la Trasparenza
Dr.ssa Amelia Tardivo

AMELIA TARDIVO
15.12.2022 13:43:20
GMT+00:00