



Agenzia Regionale per la Prevenzione
e Protezione Ambientale del Veneto



REGIONE DEL VENETO

RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI DI ARPAV (Annualità 2023 – 2024)

RPCT

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

Padova, 24 dicembre 2024

ARPAV

Agenzia Regionale per la
Prevenzione e Protezione
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 DDG. n. 61/2022, in attuazione di quanto disposto rispettivamente dall'art. 15 comma 3 del D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 e ss.mm.ii. “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” – descrive le iniziative attuate da ARPAV nel periodo di riferimento (1° Luglio 2023 – 30 giugno 2024) all'interno delle singole Articolazioni organizzative di cui si compone l'Agenzia, onde recepire le disposizioni stabilite dal “Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV”, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 251 del 6 Dicembre 2023 e modificativo del precedente adottato con Decreto del Commissario Straordinario n. 81 del 31/03/2021.

L'articolato sistema dispositivo innanzi citato, infatti, demanda al suindicato Responsabile una pluralità di compiti in materia tra i quali la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento adottato dall'Ente di appartenenza nonché la vigilanza sul relativo stato di attuazione: alla funzione da ultimo menzionata è, peraltro, correlata, per quanto concerne ARPAV, una costante attività di monitoraggio finalizzata alla verifica in merito all'avvenuta osservanza – da parte di ogni Articolazione organizzativa dell'Agenzia, incluse le relative Macrostrutture (Aree Funzionali, Dipartimenti Regionali e Provinciali) – delle misure di prevenzione del rischio contemplate anche dal vigente PIAO (Sottosezione 2.3 Anticorruzione).

Decorsi poco più di un anno dall'entrata in vigore del suddetto Codice, il RPCT – in base alle Relazioni trasmesse dai suindicati Dirigenti – ha potuto appurare analogamente a quanto riscontrato in occasione delle rilevazioni effettuate in vigenza del precedente omonimo documento aziendale, le azioni concrete poste in essere dalle figure apicali onde prevenire concretamente sia gli eventi corruttivi propriamente detti sia eventuali fenomeni di “maladministration”, traducendosi questi ultimi in condotte ascrivibili a forme di cattiva organizzazione, potenzialmente atte a degenerare in fattispecie più gravi e, comunque, tali da incidere negativamente sulla capacità dell'Agenzia di soddisfare le aspettative dei propri stakeholder.

Degno di menzione, infine, risulta l'attenzione prestata dal *management* ARPAV alle seguenti tematiche all'interno delle rispettive Strutture: la diffusione dei contenuti del “Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV”, la formazione, vigilanza ed il monitoraggio in merito all'avvenuta ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice anche relativamente ai rapporti con i MASS MEDIA, la prevenzione dei conflitti di interessi, reali o potenziali con i prescritti obblighi di comunicazione inerente a tali situazioni, 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.

RELAZIONE

Il RPCT – ai fini della redazione del documento oggetto della presente disamina – ha provveduto con nota Prot. n. 0050820 del 30 maggio 2024 – 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 inerente alle iniziative – pianificate ed attuate 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 illustrano gli esiti della disamina attuata al riguardo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, per l'arco temporale preso in considerazione.

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"*.

Il Codice di comportamento nazionale nonché il vigente Codice integrativo – adottato da ARPAV con la procedura partecipativa prevista dall'art. 54, comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001 e la relativa prescritta dichiarazione di conformità sia alle Linee Guida approvate da ANAC con Delibera n. 177/2020 sia alla normativa vigente in materia, rilasciata dall'OIV in data 29/11/2023 – risultano, pertanto, entrambi pubblicati nella sezione del Sito istituzionale *"Amministrazione trasparente"* e nella Rete *Intranet* agenziale (*Artt. 2 e 29*) in recepimento delle disposizioni innanzi citate.

In particolare, per quanto concerne il documento aziendale in esame, il RPCT ha provveduto altresì a:

- organizzare **n. 4 Corsi formativi** nel novembre 2023 con relative videoregistrazioni disponibili nella Rete Intranet **in merito agli specifici obblighi comportamentali in capo ai Direttori, ai Dirigenti ed ai dipendenti di ARPAV**, illustrando contemporaneamente anche **le norme del Codice Integrativo aziendale**, nonché **le disposizioni del PIAO valide per i Collaboratori, i Consulenti di ARPAV e gli aggiudicatari di appalti di lavori, beni e servizi**;
- comunicare all'intero personale in data 7 dicembre 2023 – con specifico Avviso *"ALL ARPAV"* – **il link utilizzabile per accedere al nuovo Codice di Comportamento Integrativo ed alla correlata modulistica integrata anche con un ulteriore modulo attinente alla dichiarazione di insussistenza di conflitti di interessi per il RUP/DEC nelle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori**, resi necessari a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti pubblici (*D. Lgs. n. 36/2023*).

In sede del suddetto monitoraggio, inoltre, il RPCT è in grado di affermare che nel periodo considerato analogamente a quanto riscontrato nella precedente rilevazione:

- l'U.O. Amministrazione Risorse Umane **ha provveduto a rendere edotti i futuri dipendenti dell'Agenzia – all'atto della sottoscrizione di ogni contratto individuale di lavoro subordinato – che copia del Codice integrativo risulta pubblicata sul Portale ARPAV unitamente a quello nazionale approvato con DPR n. 62/2013**, come modificato ed integrato dal DPR n. 81/2023, riportando, altresì, tale indicazione anche nel testo del singolo documento di assunzione;
- nei **contratti di lavoro autonomo nonché nei contratti di appalto di lavori, beni e servizi le Strutture competenti hanno integrato i testi contrattuali riportando la clausola di richiamo al rispetto del Codice di Comportamento**, prevedendo esplicitamente la relativa violazione quale clausola aggiuntiva di risoluzione.

La capillarità delle forme di sensibilizzazione attuate nei confronti delle diverse tipologie di Utenti interessati al recepimento integrale delle disposizioni contemplate dal vigente Codice di Comportamento aziendale comprova l'ampia diffusione e piena conoscibilità delle condotte consentite in tema di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

2) Informazione, formazione, vigilanza e monitoraggio sul rispetto delle disposizioni contenute nel “Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV”.

ARPAV – nell'ottica di rendere effettivo il recepimento delle disposizioni contemplate dal proprio Codice di Comportamento Integrativo – ha organizzato nel corso del 2023 **attività formativa specifica attuata direttamente dal RPCT**, prevedendo al riguardo, altresì, **un preciso onere divulgativo in capo a ciascun Direttore e/o Dirigente di Unità Organizzativa all'interno delle rispettive Strutture (Artt. 5 e 25)**.

I suindicati Dirigenti infatti – in occasione di **incontri specifici con il personale assegnato alle Articolazioni organizzative rette dai medesimi, dedicati all'illustrazione del Codice di Comportamento aziendale** – hanno provveduto a **dare lettura di tale documento, approfondendone la disamina con esempi mirati alle attività istituzionali poste in essere nelle stesse**.

Il *management* ARPAV ha, altresì, invitato il rispettivo personale a prendere visione dei Corsi in materia di prevenzione della Corruzione tenuti dal RPCT e visionabili ad uso esclusivo del personale agenziale, sottolineando l'intrinseca interrelazione esistente tra il PIAO aggiornato annualmente ed il Codice di Comportamento aziendale.

In attuazione dei principi sanciti dal Codice di Comportamento Integrativo i Direttori ed i Dirigenti hanno evidenziato nelle proprie Relazioni l'impegno profuso dai medesimi nel **promuovere un ambiente di lavoro che garantisca – il più possibile – il benessere organizzativo ed il saper “fare squadra”**, coinvolgendo per tale secondo aspetto i dipendenti nella condivisione del ruolo strategico del predetto fattore nell'attività quotidiana ai fini del conseguimento sia degli obiettivi aziendali che di Struttura assegnati alle diverse Articolazioni organizzative istituite in ARPAV.

Le figure dirigenziali, infatti, si sono prodigate nel dare la massima pubblicità ai contenuti del Codice di Comportamento Integrativo, **sensibilizzando, in particolare i rispettivi dipendenti anche in sede di assegnazione degli obiettivi di Performance che di valutazione finale sugli effetti conseguenti all'eventuale omessa osservanza delle disposizioni contemplate dal documento aziendale innanzi citato in termini di responsabilità disciplinare**, configurando la medesima – a tutti gli effetti – una palese violazione del rapporto contrattuale instaurato con ARPAV.

La finalità primaria degli incontri formativi periodici con il personale si è, pertanto, concentrata sul richiamo dell'attenzione dei relativi partecipanti in merito alla necessità di orientare le proprie condotte personali al rispetto dei principi generali del Codice di Comportamento Integrativo, delle regole sul comportamento in servizio, della gestione delle risorse ARPAV in dotazione, degli obblighi di trasparenza, imparzialità, lealtà ed all'instaurazione di rapporti cordiali e rispettosi con i colleghi, in un clima di totale collaborazione e disponibilità.

L'attenzione dei **Dirigenti preposti a Strutture titolari di funzioni di vigilanza ambientale** si è focalizzata infine – nel periodo oggetto della presente Relazione – sulla **verifica della piena ottemperanza da parte del rispettivo personale sia alle disposizioni specifiche previste dal Codice di Comportamento Integrativo sia alle procedure stabilite al riguardo dalla vigente normativa (europea, statale e regionale), sia ai Programmi dei controlli pianificati relativamente alla redazione di verbali pienamente conformi ai modelli ed alle Istruzioni operative del vigente Sistema di Gestione Qualità di ARPAV.**

Nel corso del 2024, inoltre, il RPCT ha organizzato – in collaborazione con Docenti esterni, esperti nelle diverse tematiche oggetto di trattazione – **n. 5 eventi formativi mirati per il personale operante nelle seguenti Aree a rischio corruttivo**, espressamente individuate da ANAC:

- **Gestione delle risorse umane** (*Data di svolgimento: 30 maggio 2024*);
- **Appalti di beni e servizi** (*Data di svolgimento: 14 maggio 2024*);
- **Appalti di lavori e servizi di progettazione e manutenzione** (*Data di svolgimento: 22 maggio 2024*);
- **Ciclo dei Rifiuti e vigilanza ambientale** (*Data di svolgimento: 18 e 25 ottobre 2024*),

approfondendo gli aspetti della prevenzione della Corruzione in relazione ai rispettivi ambiti operativi anche in relazione al vigente Codice di Comportamento integrativo aziendale.

Particolare menzione, infine, merita anche l'attenzione evidenziata dai Dirigenti nelle proprie Relazioni per quanto attiene alla **nuova sezione dei rapporti con i MASS MEDIA** – introdotta a seguito dell'entrata in vigore delle modifiche apportate dal DPR n. 81/2023 al DPR n. 62/2013 – ove si è sottolineato che **sono stati regolarmente concordati sia le prassi che i contenuti comunicativi tra il personale assegnato alle singole Strutture ed i rispettivi Dirigenti al fine di mantenere il livello di comunicazione** – per quanto possibile – **uniforme, chiaro, soddisfacente delle esigenze degli Utenti e pienamente in linea con gli standard qualitativi dell'Agenzia.**

ARPAV, infatti, è costantemente impegnata nel rendere disponibili ai rispettivi stakeholder le informazioni ambientali prodotte dalle proprie Strutture Tecniche, fornendo al contempo ai medesimi anche il necessario supporto per la relativa corretta lettura.

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**

Nell'ottica di prevenire i conflitti di interessi ossia quelle situazioni di contrasto in cui posa incorrere il titolare di una funzione pubblica, la cui attività ne potrebbe essere impropriamente influenzata al fine di favorire indebitamente interessi anche non aventi natura patrimoniale, personali o riconducibili a terzi soggetti – con evidente pregiudizio dell'interesse pubblico, il quale, invece, dev'essere sempre perseguito – ARPAV ha riservato nel proprio Codice di Comportamento Integrativo alcune norme (*Artt. 8, 9, 10, 11 e 13*) specifiche al riguardo.

L'Agenzia ha, altresì, predisposto un'apposita modulistica – reperibile nella propria Rete Intranet – utilizzabile da parte sia dei dipendenti ARPAV (*neoassunti o assegnati ad un nuovo ufficio*) sia da coloro cui sia stato conferito un incarico dirigenziale nonché da coloro che risultino incaricati in quanto destinatari di rapporti comunque denominati e/o ogni qualvolta si possano creare nuove ipotesi di conflitti di interessi durante il rapporto individuale di lavoro.

Nel corso del 2023 tale modulistica è stata ulteriormente integrata con l'avvenuta introduzione di un nuovo modello dichiarativo che deve essere compilato dai RUP, dai DEC e da qualsiasi altro soggetto che intervenga nelle procedure di affidamento delle forniture di beni, servizi e lavori.

Un ulteriore aggiornamento della suddetta modulistica si è reso necessario – nel settembre 2024 – a seguito dell'avvenuta abrogazione del reato di “*abuso d'ufficio*” per effetto della L. n. 9 agosto 2024, n. 114 “*Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare*”, trattandosi di fattispecie non più rientrante nei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Le Relazioni stilate al riguardo dai Dirigenti ARPAV hanno evidenziato, in particolare, quanto segue:

- **l'avvenuta distribuzione degli incarichi tra più operatori** per favorire la reciproca collaborazione/vigilanza;
- **l'esemplificazione – nel corso dei predetti incontri periodici con il personale delle rispettive Strutture – di situazioni potenzialmente critiche durante l'attività di vigilanza ambientale o ispettiva** con un “*focus*” particolare sul conflitto di interessi, richiamando gli obblighi di astensione e comunicazione da attuare in quanto espressamente contemplati dal Codice di Comportamento Integrativo;
- **la verifica costante della sussistenza di conflitti di interessi** – anche meramente potenziali – il cui esito negativo non ha richiesto prevalentemente l'attuazione di alcuna misura di contrasto prevista dal Codice di Comportamento Integrativo.

Il personale, infatti, è stato particolarmente sensibilizzato dal proprio Dirigente in merito alla necessità di comunicare a quest'ultimo ogni possibile rischio in termini di conoscenze pregresse;

In un determinato contesto operativo ARPAV, invece, essendo nota a priori la situazione di conflitto di interessi esistente in capo ad una dipendente preposta alla vigilanza ambientale, il cui figlio lavora presso un impianto di gestione rifiuti, il rispettivo Dirigente ha provveduto ad evitare che nelle attività di controllo inerenti al predetto sito fosse in alcun modo coinvolta la suindicata collega.

- **in una fattispecie di potenziale conflitto di interessi**, segnalata da un dipendente, il relativo Dirigente ha gestito tale situazione assegnando lo svolgimento dell'istruttoria ad un altro tecnico per contrastare qualsiasi evento corruttivo;

- **nelle procedure di affidamento diretto di beni, servizi e lavori**, i contatti personali con gli operatori economici sono stati eliminati: a seguito dell'avvenuta introduzione della digitalizzazione del "*Ciclo di vita dei contratti pubblici*" – decorrente dall'1/01/2024 – infatti, si utilizzano rispettivamente le Piattaforme telematiche MePA di CONSIP ed ASP, concessa in uso gratuito dal MEF e da CONSIP, anche per quanto attiene ai "*microacquisti*" di importo inferiore ad Euro 5.000,00.
In particolare gli inviti e le offerte sono depositati nella Piattaforma, la regolarità della ricezione di queste ultime entro i termini stabiliti è garantita dal Sistema e le comunicazioni hanno luogo su tale supporto informatico.
Le procedure di gara sono assegnate nel rispetto del **principio di rotazione**: ove non sia possibile adottare tale criterio si ricorre alla metodologia del lavoro di gruppo, soprattutto per le procedure di gara inserite nel Programma triennale degli acquisti di beni e servizi.
Vi sono – nello specifico – più Gruppi di lavoro che collaborano insieme e si integrano nelle competenze, assicurando la piena attuazione dei principi di legalità e di imparzialità.
- **nell'assegnazione delle attività ispettive si è favorita la rotazione dei tecnici**, prevedendo affiancamenti.

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

I Dirigenti ARPAV sono particolarmente impegnati nell'assicurare un presidio costante in merito alla verifica delle condotte tenute dal personale assegnato alle rispettive Strutture che debbono costantemente ispirarsi ai seguenti principi nei confronti dei rispettivi stakeholder:

- **integrità, correttezza, buona fede, obiettività e trasparenza**, evitando qualsiasi forma di conflitto di interessi, anche potenziale;
- **piena parità di trattamento**
- **prestare la propria attività lavorativa nel rispetto della programmazione e dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti;**
- **la puntualità in servizio.**

E' stato oggetto di attenta analisi – da parte di ogni Dirigente – anche l'utilizzo corretto delle risorse strumentali, dei beni aziendali e degli automezzi da parte dei dipendenti impegnati nelle attività istituzionali esterne.

La disamina delle Relazioni redatte dai Dirigenti ha consentito di appurare come questi ultimi abbiano vigilato sul rispetto all'accesso ai sistemi informativi e alle Banche-dati utilizzate all'interno della rispettiva Articolazione organizzativa, limitandone l'accesso mediante credenziali informatiche ed archivi informatici protetti da apposte password.

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

I Dirigenti – nell'ambito delle funzioni istituzionali assegnate ai medesimi – hanno dichiarato nelle rispettive Relazioni di aver rispettato i principi di legalità, correttezza ed imparzialità con la massima efficienza ed efficacia,

garantendo l'equilibrato rapporto tra qualità dei risultati e contenimento dei costi nel rispetto del ruolo rivestito.

Il *management* ARPAV ha posto particolare attenzione **all'attuazione di un efficace processo di gestione del rischio corruttivo**: in fase della relativa valutazione, infatti, ha tenuto conto del reale contributo fornito al riguardo dai propri collaboratori.

Nel dicembre 2023 – relativamente all'istituto del ***whistleblowing*** – sono state inoltrate, tramite l'apposita Piattaforma crittografata informatizzata utilizzata dall'Agenzia al fine di garantire la tutela della riservatezza del segnalante, **n. 4 segnalazioni di illecito**, le quali, peraltro, si sono concluse con l'improcedibilità del rispettivo **procedimento**, non essendo pervenute al RPCT, nei termini convenuti, le integrazioni e/o indicazioni richieste e necessarie al fine di appurare l'effettiva legittimazione del *whistleblower*.

Nel 2024, invece, non è pervenuta al RPCT alcuna segnalazione di illeciti riconducibile a fattispecie corruttive nei confronti dei dipendenti ARPAV contemplate dal D. Lgs. n. 24/2023, avente ad oggetto l'“*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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*”.

Nel periodo – oggetto della presente Relazione – il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti disciplinari non ha segnalato al RPCT alcuna violazione del Codice di Comportamento Integrativo di ARPAV né comunicato l'avvio di procedimenti disciplinari per eventi corruttivi nei confronti dei dipendenti.

Nella Struttura del RPCT, infine, nel medesimo arco temporale non risulta essersi verificata alcuna fattispecie configurante conflitti di interessi o inottemperanza alle disposizioni del predetto Codice aziendale.

L'accurata disamina delle Relazioni inoltrate dai Dirigenti al RPCT, pertanto, consente a quest'ultimo di formulare un giudizio complessivamente positivo per quanto attiene agli esiti delle azioni poste in essere dai suindicati soggetti per contribuire fattivamente a contrastare in modo adeguato i fenomeni corruttivi.

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