



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 2022 – 2023)

RPCT

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

Amelia Tardivo

PADOVA, 28 dicembre 2023

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 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 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 (31 maggio 2022 – 30 giugno 2023) 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 Decreto del Commissario Straordinario n. 81 del 31/03/2021 (*anteriamente, quindi, all'aggiornamento di tale documento adottato con successiva Deliberazione del Direttore Generale n. 251 del 6 Dicembre 2023*).

La normativa innanzi citata infatti – preordinata a consentire l'attuazione di una reale ed effettiva strategia di prevenzione della corruzione – attribuisce al suindicato Responsabile molteplici funzioni in materia tra le quali la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento adottato dall'Ente di appartenenza nonché la vigilanza sul relativo stato di attuazione: al compito da ultimo menzionato è, peraltro, funzionale – per quanto concerne ARPAV – un'attenta e periodica 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 due anni dall'entrata in vigore del suddetto Codice, il Responsabile – in base alle Relazioni trasmesse dai suindicati Dirigenti – ha potuto appurare, per il secondo anno consecutivo, le azioni concrete poste in essere dalle figure apicali onde prevenire concretamente gli eventi corruttivi, prestando particolare attenzione 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, 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. 49072 del 30 maggio 2023 – 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 riporta quanto puntualmente relazionato al suindicato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per il periodo di riferimento considerato.

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, si conferma che il Codice di comportamento nazionale nonché il vigente Codice integrativo adottato da ARPAV sono entrambi pubblicati nella sezione del Sito istituzionale *"Amministrazione trasparente"* e nella Rete *Intranet* agenziale (Artt. 2 e 29).

In particolare, per quanto concerne il documento aziendale da ultimo citato, il RPCT ha provveduto, nell'arco temporale preso in esame, ad organizzare **n. 9 Corsi formativi** 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 applicabili ai Collaboratori, ai Consulenti di ARPAV ed agli aggiudicatari di appalti di lavori, beni e servizi.

In occasione del suddetto monitoraggio, inoltre, lo scrivente conferma quanto ha già avuto modo di evidenziare nell'anno precedente in occasione dell'analoga rilevazione ossia che durante l'arco temporale considerato:

- 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 e ss. mm. ii. – 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.

Ne consegue che l'attività di continua sensibilizzazione sul tema attuata a livello agenziale è proseguita nel periodo di riferimento, confermandone, quindi, il carattere di capillarità e la piena conoscibilità da parte dell'intero personale e dei soggetti esterni – per le parti compatibili – dei contenuti del Codice.

2) Informazione, 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 nella semplice comunicazione di tale documento ai destinatari innanzi elencati: essa difatti risulta pienamente soddisfatta solo se debitamente seguita e/o integrata da una costante e precisa attività formativa *ad hoc*, promossa *in primis* dal RPCT e prevista, altresì, quale onere specifico in capo ai singoli Direttori e/o Dirigenti delle Unità Organizzative all'interno delle rispettive Strutture (Artt. 5 e 25).

Il suindicato RPCT ha potuto riscontrare anche nel secondo anno di vigenza del Codice in argomento – dalla disamina di quanto relazionato dai Direttori/Dirigenti – come questi abbiano diligentemente continuato con una certa frequenza, per taluni settimanale e per altri, invece, mensile, a promuovere incontri e/o momenti informativi e formativi di Struttura, sia in presenza sia in videoconferenza, con il duplice intento di incrementare da un lato nel personale rispettivamente incardinato, una sempre maggiore conoscenza delle iniziative aziendali e la consapevolezza degli effetti delle proprie azioni all'interno dell'Amministrazione, dall'altro di vigilare in merito all'ottemperanza ad ogni norma comportamentale ivi contenuta.

Nel medesimo periodo sono stati erogati, altresì, Corsi formativi in materia per l'intero personale con l'obiettivo specifico di diffondere le tematiche dell'etica e della legalità contemplate dal medesimo, quali baluardi imprescindibili ai fini di un'effettiva e mirata prevenzione della corruzione.

Parimenti, in sede di assegnazione e pianificazione degli obiettivi, così come durante la valutazione finale dei rispettivi dipendenti, i summenzionati Referenti hanno, altresì, relazionato di aver continuato a richiamare l'attenzione del personale in merito al fatto che l'omessa ottemperanza al Codice di Comportamento Integrativo comporti una responsabilità disciplinare in quanto si traduce in una violazione del rapporto contrattuale instaurato con ARPAV.

In tema di vigilanza e monitoraggio delle disposizioni contemplate dal suddetto Codice, inoltre, merita di essere sottolineata la particolare attenzione riservata dai Responsabili al personale (tecnico e non) delle rispettive Strutture a contatto con i cittadini, tenuto conto che il comportamento di quest'ultimo in servizio influisce inevitabilmente anche sull'immagine che il pubblico riporta nei confronti dell'Agenzia.

Anche quest'anno, infine, nell'ambito della vigilanza ambientale, i Dirigenti interessati hanno evidenziato come i dipendenti, in forza alle proprie Articolazioni organizzative, abbiano ottemperato pienamente alle disposizioni *ad hoc* previste dal Codice aziendale in materia, nonchè alle procedure delineate dalla normativa europea, statale e regionale di riferimento, ai Programmi dei controlli pianificati ed alle indicazioni impartite al riguardo, redigendo i rispettivi verbali e le Relazioni conformemente ai modelli ed ai protocolli operativi definiti da ARPAV.

L'impegno profuso al riguardo dai Direttori/Dirigenti ha, pertanto, conseguito risultati apprezzabili in quanto, nel periodo in esame, nessun dipendente di ARPAV è stato destinatario di provvedimenti di natura disciplinare e/o penale, contrariamente a quanto accaduto in passato.

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 concretizza in una fattispecie che determina il sorgere di una condizione giuridica o di fatto in cui viene a trovarsi il titolare di una funzione pubblica per effetto della quale impropriamente l'attività diretta all'adozione di un provvedimento amministrativo potrebbe esserne influenzata in modo tale da favorire interessi anche non patrimoniali, personali o di terzi – pregiudicando l'interesse pubblico – che, invece, dev'essere sempre perseguito (*Art. 8*).

ARPAV – onde prevenire e/o evitare ogni ipotesi di **conflitto di interessi 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 dell'assegnazione ad un nuovo Ufficio o del conferimento di un incarico dirigenziale o dai soggetti incaricati con rapporti comunque denominati e/o ogni qualvolta si possano creare nuove ipotesi (*di conflitto*) durante il rapporto individuale di lavoro (*Art. 9*).

Anche nel corso del secondo monitoraggio annuale, il RPCT ha avuto modo di appurare come tutti i Direttori e/o Dirigenti delle Unità Organizzative all'interno delle rispettive Articolazioni abbiano prestato la massima attenzione alle suddette situazioni, fondamentali per prevenire e contrastare ogni presunto caso di corruzione, ricorrendo – in via preventiva e nei casi dubbi – all'assegnazione del procedimento amministrativo ad un altro Ufficio o ad altri dipendenti incardinati nella medesima Struttura.

Nel periodo di riferimento del presente monitoraggio il Dirigente delle Unità Organizzative Supporto alle Autorizzazioni e Controlli Preventivi EST (*USACE*) ed OVEST (*USACO*) ha, in particolare, riferito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza un unico caso, peraltro potenziale, di conflitto di interessi che ha comportato, di fatto, la riassegnazione dell'istruttoria ad un altro Tecnico.

Degna di menzione risulta, altresì, a decorrere dal mese di gennaio 2023, per quanto riguarda l'Unità Organizzativa Valutazioni, Grandi Opere, Ambiente e Salute – a seguito dell'avvenuto trasferimento del relativo personale ad altre Strutture – l'avvenuta integrale ottemperanza all'art. 9 del Codice di Comportamento Integrativo aziendale mediante la riassegnazione totale dei procedimenti concernenti le Grandi Opere con contestuale rotazione dei tecnici ed assegnazione, per la quasi totalità dei progetti, di un paio di Referenti competenti in materia.

Si è concluso, invece, come “insussistente” con il procedimento di verifica – attuato nei confronti di un soggetto esterno assegnatario di un'attività di docenza in materia di rifiuti e sottoprodotti – attivato dalla segnalazione inoltrata al RPCT da parte di un dipendente in merito ad una presunta ipotesi di conflitto di interessi.

Da quanto sopra riportato, emerge chiaramente come in ARPAV sia attuato un vigile e costante presidio finalizzato a contrastare adeguatamente ogni forma di conflitto di interessi negli ambiti in cui questo possa verificarsi, ad esempio per quanto attiene alle procedure di gara, alle procedure selettive di personale nonché relativamente alle procedure concorsuali e, soprattutto, nell'esercizio dell'attività di vigilanza (*Artt. 10, 11, 12 e 13*), privilegiando, nello specifico, la correttezza nei rapporti interpersonali anche con i soggetti esterni all'Organizzazione (*quali i dipendenti delle aziende soggette ad attività ispettive*).

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

L'Agenzia è particolarmente impegnata anche nell'attuare un obiettivo culturale di primaria importanza ossia la responsabilizzazione dei propri dipendenti, in particolare dei Direttori di Area/Direttori di Dipartimento/Dirigenti, nonché dei collaboratori e consulenti esterni (*Artt. 23 e 24*) in merito alla necessità che tali soggetti – 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 è tenuto ad osservare specifiche norme, quali **l'osservanza dell'orario di lavoro e le modalità di attestazione delle presenze e/o assenze in servizio e dell'attività esterna sul territorio, il 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 tecnologico-informatici*) nonché per quanto concerne l'utilizzo degli automezzi messi a disposizione del personale impegnato in attività istituzionali esterne (*Artt. 15 e 16*).

Per quanto concerne i suddetti dettami, è risultato – da quanto relazionato dai singoli Referenti delle Strutture per l'arco temporale considerato – come ogni dipendente abbia seguito diligentemente le norme di comportamento prescritte dal Codice Integrativo aziendale, a tal punto che le visite “a sorpresa” effettuate presso talune sedi dipartimentali, nonché i controlli congiunti effettuati sui cartellini e/o permessi del rispettivo personale, non hanno evidenziato alcuna anomalia.

In relazione al corretto uso delle risorse strumentali e dei beni aziendali, invece, preme ricordare come ARPAV abbia adottato e/o aggiornato negli anni determinate Procedure, onde contrastare qualsiasi forma di “*mala gestio*” nell'utilizzo dei beni e delle attrezzature assegnate ai singoli dipendenti: a mero titolo esemplificativo si menzionano la Procedura operativa per la gestione e l'utilizzo degli automezzi di servizio, nonché la Procedura gestionale per l'utilizzo degli strumenti informatici e telematici.

Proprio in riferimento a questi ultimi, il monitoraggio oggetto della presente disamina ha rilevato – in modo particolare – come tutti i Direttori di Area/Direttori di Dipartimento/Dirigenti vigilino costantemente sull'uso corretto e riservato dei sistemi informatici da parte del rispettivo personale, tutelando per esempio l'accesso e/o la disponibilità dei dati presenti negli archivi informatici mediante idonee credenziali e/o *password*.

Invero, per quanto concerne la disponibilità e/o la prenotazione delle autovetture di servizio, il Direttore del Dipartimento di Vicenza ha relazionato come, nel corso del primo semestre dell'anno 2023, si siano verificate delle "criticità" all'interno della propria Struttura, dovute alla carenza degli automezzi a causa del relativo utilizzo contemporaneo in attività istituzionali e/o della riparazione degli stessi presso le officine convenzionate.

Le Relazioni inviate dai Direttori/Dirigenti/Dirigenti al RPCT hanno, altresì, evidenziato come i singoli Referenti continuino a sensibilizzare il personale assegnato ai medesimi in merito all'importanza di taluni comportamenti finalizzati, oltre al **rispetto della puntualità in servizio e alla programmazione e/o svolgimento dell'attività entro i termini normativamente stabiliti, anche alla corretta tenuta della gestione documentale e della fascicolazione elettronica prevista dal programma del protocollo che consente, di fatto, la tracciabilità dei flussi documentali e la totale ottemperanza alle norme sulla trasparenza.**

Acclarato, quindi, 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 originare conflitti di interessi, il RPCT è in grado di evidenziare – anche quest'anno – l'importanza di tali condotte in quanto come già sottolineato al precedente punto n. 2) della presente Relazione, la qualifica di "*dipendente*" è intrinsecamente connessa anche alla gestione dei propri rapporti familiari e sociali (*Art. 21*).

Il personale dell'Agenzia, infatti, ha l'obbligo di astenersi da qualsiasi condotta o azione in grado di ledere l'autonomia decisionale o l'imparzialità di giudizio propri ovvero di arrecare danno al patrimonio e all'immagine di ARPAV (*quali ad esempio: proporre vantaggi a terzi avvalendosi della posizione rivestita all'interno di ARPAV, ecc.*).

Le norme comportamentali sopra richiamate 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 preposti, altresì, a vigilare sul comportamento del Comparto assegnato ai medesimi.

Il RPCT – in base alle risultanze della disamina delle Relazioni inviate dai Dirigenti delle Strutture ARPAV – può porre in debita evidenza l'assoluto impegno dei medesimi nell'assumere atteggiamenti e/o iniziative pienamente conformi alle disposizioni generali e particolari (*Art. 22*) dettate dal Codice nei rispettivi confronti. Essi, difatti, oltre a vigilare sull'etica comportamentale dei propri collaboratori con 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 costantemente poste in essere onde conseguire l'obiettivo sopracitato.

Tutto ciò chiaramente contribuisce a migliorare sempre di più il clima lavorativo all'interno di ogni singola Struttura dell'Agenzia, con ripercussioni positive nei rapporti che l'Agenzia pone in atto con i soggetti esterni i quali, invero, risultano generalmente soddisfatti.

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

Un clima lavorativo sereno, professionale e rispettoso dei singoli, indipendentemente dal Contratto Collettivo Nazionale di appartenenza (Comparto e/o Dirigenza), agevola la creazione di un ambiente ottimale ove ognuno possa espletare la propria attività amministrativa in modo corretto (*Artt. 18 e 19*), impegnandosi in prima persona nella prevenzione della corruzione (*Art. 20*), espressione questa che include al proprio interno oltre ai comportamenti corruttivi in senso stretto e ai reati contro la Pubblica Amministrazione, anche quelle condotte che – pur non punibili penalmente – violino i principi costituzionali del buon andamento e di imparzialità arrecando un grave pregiudizio all'Ente pubblico.

Proprio gli sforzi sinora posti in essere a livello dirigenziale per prevenire ogni forma di corruzione, nonché l'adozione di specifiche Procedure operative – rivolte quest'ultime soprattutto al personale tecnico – hanno determinato sinora **l'inesistenza di alcuna segnalazione di illeciti (c.d. *whistleblowing*)**, riconducibili a fattispecie corruttive nei confronti dei dipendenti ARPAV e disciplinate, da ultimo, dal D.Lgs. n. 24/2023.

Per quanto concerne, infine, la Struttura retta dal RPCT, si ritiene opportuno in questa sede rendere noto come, nella medesima – nel corso dell'annualità monitorata – non si siano verificate ipotesi di conflitto di interessi né alcuna violazione dei doveri dettati dal Codice di Comportamento integrativo aziendale.

In conclusione, anche quest'anno, gli esiti del monitoraggio attuato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono da intendersi positivi in quanto pienamente in linea con gli obiettivi che ogni Amministrazione pubblica ambisce a conseguire.

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