



Potenza, 27.12.2017

Relazione sul Monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di Comportamento nazionale di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di Comportamento adottato da ARPAB in ossequio a quanto previsto dall'art. 54, c. 5, D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 1 c.2 D.P.R. 62/2013.- annualità 2017

Premessa

La presente relazione è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15, c. 3 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"*) in forza del quale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto a:

- ❖ effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di Comportamento Nazionale di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di Comportamento Agenziale adottato in ossequio a quanto previsto dall'art. 54, c. 5, D.L.s. 165/2001 e dall'art. 1 c. 2 D.P.R. 62/2013;
- ❖ pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale;
- ❖ comunicare i risultati del monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.);
- ❖ curare la più ampia diffusione della conoscenza dei Codici.

Inquadramento normativo

L'ARPAB, ha adottato con deliberazione direttoriale n° 221 del 15 ottobre 2014 il Codice di Comportamento Aziendale tenendo conto degli indirizzi e delle linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione contenute nella deliberazione 75/2013 nonché del Codice di comportamento nazionale adottato con DPR 62/2013 (*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, anorma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*).

Il Codice ha individuato regole comportamentali specifiche, differenziate a seconda delle aree di competenza e calibrate sulle diverse professionalità.

Secondo quanto previsto dall'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del Codice i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e l'Organismo Indipendente di Valutazione.



L'aggiornamento del Codice è effettuato dall'UPD sulla base dell'attività di monitoraggio annuale svolta dal responsabile della prevenzione della corruzione il quale cura la pubblicazione dei risultati del monitoraggio sul sito istituzionale dell'Agenzia e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione unitamente all'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione anni 2017-2019, assicurando che i risultati siano considerati in sede di aggiornamento sia del Piano triennale che del Codice.

Ai fini dello svolgimento delle attività previste, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

Monitoraggio sull'attuazione del Codice

L'UPD, deputato a curare sia l'esame delle **segnalazioni di violazione del Codice** sia la raccolta delle **condotte illecite accertate e sanzionate**, ha comunicato con nota pec n. 15936 del 14 dicembre 2017 che per l'annualità 2017 :

- non sussistono procedimenti disciplinari pendenti nei confronti del personale tecnico-amministrativo del comparto;
- non sono stati adottati provvedimenti disciplinari nei confronti del personale del comparto tecnico-amministrativo all'esito di procedimenti disciplinari né risultano procedimenti disciplinari in relazione ai quali è stata disposta l'archiviazione;
- sono stati avviati due procedimenti disciplinare a carico di dirigenti oggi sospesi, i cui motivi di contestazione sono indicati nella nota su citata.



Diffusione del Codice di Comportamento

La diffusione del Codice del Comportamento agenziale è avvenuto, come già indicato nella precedente relazione (prima annualità 2014-2015) attraverso la pubblicazione sul sito web di ARPAB e attraverso una e.mail inviata in data 17/10/2014 a tutto il personale agenziale per comunicare l'avvenuta approvazione unitamente ad una copia del codice, della deliberazione di adozione e di una nota esplicativa.

Così come con successiva nota mail prot. 0011485 del 27.11.2014 tutti i dipendenti sono stati informati sulle importanti novità introdotte dalla L. 190/2012 in tema di conflitto di interessi incompatibilità e relative fonti e atti di regolazione oltre su ulteriori informazioni e disposizioni riguardanti la L. 241/90 ed il Codice di Comportamento: Disciplina "Generale" casi di conflitto di interessi, il Conflitto di Interessi Attività Extra Impiego, il Conflitto di Interessi - Dipendenti Cessati, l'Incompatibilità e Inconferibilità Dirigenziale e la Clausola risolutiva ex Art: 2 Comma 3 Dpr 62/2013.

Il modello di dichiarazione base è reso disponibile sul sito internet dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Corruzione – Codice di comportamento".

Formazione sul Codice

Al personale dell'Agenzia sono state rivolte **attività formative** in materia di trasparenza e integrità e prevenzione della corruzione come previsto nell'ambito del PTPCT 2017/2019 che hanno consentito un aggiornamento sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

In particolare è stata realizzata una giornata formativa il 5 maggio 2017 che ha posto l'attenzione **sulla diffusione e condivisione del Codice interno** ed in particolare sulla disciplina delle cause di incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi ai sensi del D.Lgs. n.39/2013.

Comunicazione di interessi finanziari e conflitti d'interesse

In materia di comunicazione di interessi finanziari e conflitti d'interesse con nota prot. 15270 del 1 dicembre 2017 è stato richiesto:

- 1) al Direttore amministrativo di disporre affinché il personale competente afferente al settore amministrativo avesse provveduto nel corso del periodo novembre 2016-2017 a dare piena attuazione alle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013 ;



2) ai Dirigenti e a tutto il personale loro assegnato in qualità di RUP, se fossero pervenute nel periodo novembre 2016 – novembre 2017

- ❖ comunicazioni relative al ricevimento di regali e/o altra utilità al di fuori dei casi consentiti dalla normativa;
- ❖ comunicazioni su astensioni per conflitto di interessi;
- ❖ comunicazioni da parte di dipendenti che hanno richiesto autorizzazione allo svolgimento di
- ❖ incarichi extraistituzionali a favore di soggetti privati in merito alla circostanza che questi ultimi abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività dell'ufficio di appartenenza;
- ❖ comunicazioni relative all'adesione o appartenenza del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio;
- ❖ comunicazioni relative a rapporti di collaborazione diretti o indiretti, intervenuti negli ultimi tre anni tra dipendenti (e suoi parenti ecc.) e soggetti privati, in qualunque modo retribuiti;
- ❖ comunicazioni di dipendenti che abbiano concluso accordi o negozi ovvero stipulato contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali gli stessi abbiano concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione.

I Dirigenti, oltre ad aver sottoscritto personalmente il modello di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse e di interessi finanziari, hanno nella maggior parte dei casi richiesto la sottoscrizione della dichiarazione stessa al personale assegnato.

Non risultano agli atti dello scrivente comunicazioni di conflitti di interessi e segnalazioni di sussistenza di interessi finanziari.

Obblighi di astensione ai sensi dell'art 7 del Codice.

Nel corso della seconda annualità di adozione del codice non sono stati comunicati al responsabile della prevenzione della corruzione casi di astensione.



Obblighi di condotta in materia di prevenzione della corruzione – whistleblower

L'Agenzia con Deliberazione Direttoriale n° 205 del 10.09.2015 ha adottato la Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità in ARPAB - "Whistleblowing Policy" unitamente al Modello per la segnalazione di condotte illecite, redatta in adesione alla determinazione n° 6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" pubblicata nella gazzetta ufficiale serie generale n° 110 del 14 maggio 2015.

La procedura consente all'Agenzia di adempiere a quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione Triennio 2017-2019 ARPAB che prevede *"al fine di garantire la tutela dell'anonimato, il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower e la sottrazione al diritto di accesso della denuncia fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n° 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante sarà predisposta nell'anno 2015 una opportuna procedura per la segnalazione di illeciti ed irregolarità in ARPAB"*, ed avvalora inoltre quanto indicato all'art.8, c. 1 del Codice di Comportamento ARPAB *"Il dipendente e gli altri soggetti individuati all'articolo 2 rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Agenzia. In particolare rispettano le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, prestano la propria collaborazione ai responsabili della trasparenza e della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico o, per le materie di competenza, al Responsabili della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza"*.

Sul sito web agenziale nella sezione "Altri contenuti - Corruzione - Segnalazione illeciti e irregolarità" è presente un **apposito modello per la segnalazione di condotte illecite**, pubblicato unitamente ad un avviso permanente che informa sull'importanza dello strumento e sulle tutele che la legge prevede in caso di segnalazione di azioni illecite, allegando altresì la normativa di riferimento nonché le modalità di trasmissione.

Nel corso del 2017 non sono pervenute segnalazioni di condotte illecite.



Il Codice prevede inoltre che il dipendente, oltre alla segnalazione di eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza, debba segnalare al proprio superiore gerarchico e al responsabile della prevenzione della corruzione eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Al riguardo non sono pervenute specifiche richieste né sono emersi rilievi nel corso delle attività di formazione o negli incontri con i dirigenti ed il personale del comparto.

Incompatibilità e Inconferibilità Dirigenziale

Tutti i dirigenti agenziali hanno sottoscritto anche per l'anno 2017 la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi ai sensi del D.Lgs. 39/2013. La dichiarazione è stata inoltre richiesta anche ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett c) del D.Lgs. 33/2013 ai consulenti e collaboratori esterni agenziali.

Le dichiarazioni sono tutte visionabili e scaricabili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web agenziale.

Formulazione di indicazioni operative specifiche in ordine al rispetto delle disposizioni di cui al D.P.R.62/2013 e del Codice di Comportamento dei dipendenti ARPAB

A seguito dell'avvenuta verifica annuale sullo stato di applicazione del Codice, non si ritiene di adottare integrazioni di carattere sostanziale, aggiornando il testo del Codice con modifiche esclusivamente di carattere formale e di coordinamento.

A seguito delle indicazioni operative esplicitate nel Monitoraggio relativo alla prima annualità, l'Amministrazione contestualmente alla sottoscrizione dei contratti di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento degli incarichi, ha consegnato e fatto sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice e ha provveduto al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013, a:

- a. inserire negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi apposite clausole dando piena attuazione alle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013;
- b. ha previsto che il dipendente sottoscrivesse all'atto della richiesta di autorizzazione per incarichi di collaborazione con soggetti privati, una dichiarazione attestante che gli stessi soggetti non abbiano, o non abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico



significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza (art. 4, comma 6, del D.P.R. 62/2013);

c) ha acquisito, all'atto dell'assegnazione ad un ufficio, delle informazioni riguardanti tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che i dipendenti abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni (art. 6, comma 1, del D.P.R. 62/2013).

Inoltre il personale agenziale in qualità di RUP per affidamenti di forniture ha trasmesso e ricevuto regolarmente controfirmato il “Protocollo Patto di Integrità” in cui viene espressamente dichiarato il pieno rispetto del Codice di Comportamento dell’Agenzia.

Distinti saluti

Il Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza ARPAB

dott.ssa Anna Cammarota