



Al Direttore Generale

anche in qualità di dirigente di Uffici

Ai Direttore Tecnico- scientifico

anche in qualità di dirigente di Uffici

A tutti i Dirigenti

A tutti gli Incaricati di funzione

Al Presidente dell'UPD

Oggetto: Monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di Comportamento-annualità 2025.

Al fine di consentire gli adempimenti previsti dall'art. 15 comma 3 del D.P.R. n. 62/2013 ("Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165"), e nello specifico:

1. effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di Comportamento;
2. pubblicare i risultati sul sito istituzionale;
3. comunicare i risultati del monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.);
4. curare la più ampia diffusione della conoscenza dei Codici.

La scrivente RPCT chiede:

1) al Presidente dell'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari per la Dirigenza e Comparto, deputato a curare sia l'esame delle segnalazioni di violazione del Codice sia la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, di comunicare, relativamente all'anno 2025:

- il numero di segnalazioni pervenute che hanno prefigurato responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi ed il numero di quelle che hanno dato luogo all'avvio di procedimenti disciplinari o penali;
- il numero di avvio di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti e se tali procedimenti hanno dato luogo a sanzioni (multe, sospensioni dal servizio con privazione della retribuzione, licenziamento e altro);

ARPA Basilicata

Agenzia Regionale per la protezione dell'Ambiente
Via della Fisica, 18 c/d - 85100 POTENZA | Tel. 0971 656111
Fax 0971 601083 | protocollo@pec.arpab.it | albo.online@arpab.it
P.I. e C.F. 01318260765

**Ufficio Programmazione e Performance
RPCT**

Via della Chimica, 103 - 85100 POTENZA
Tel. 0971 656349 | e-mail: beatrice.rossi@arpab.it

- il numero di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti riconducibili alla diversa tipologia di reati contro la pubblica amministrazione e relativi a eventi corruttivi di cui al c.p..

2) al dirigente e all'incaricato di Funzione dell'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione Risorse Umane, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013, di rendicontare se abbia provveduto o meno, nel periodo considerato a:

a) inserire negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi apposite clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto, nel caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice di comportamento (art. 2, comma 3, del D.P.R. 62/2013);

b) a far sottoscrivere, 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) acquisire, 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);

d) a far dichiarare al dipendente stesso se il soggetto privato con cui intrattiene o ha intrattenuto precedentemente rapporti finanziari o di collaborazione retribuita abbia interessi in attività dell'ufficio che rientrino nelle sue attribuzioni.

3) a tutti i Dirigenti, all'Incaricato di Funzione "Gare, Contratti e Forniture", ed al personale che ha svolto attività di RUP o coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di gestione del contratto pubblico (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti), se abbiano o meno provveduto nel periodo dicembre 2024 – dicembre 2025 a:

- chiedere ai propri collaboratori, consulenti e titolari di appalti, servizi, forniture ed opere pubbliche il rispetto del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici;

- aver tenuto conto negli atti di gara di quanto introdotto dall'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*;

- rendere una dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interesse al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia

stato effettuato in assenza di conflitti di interessi (par. 6.3 delle Linee Guida n.15 ANAC Delibera n.494 del 5 giugno 2019 in merito all'applicazione dell'art. 16 del D. Lgs. n. 36/2023);

- di aver inserito il Patto di integrità, come parte integrante della documentazione di gara e dei contratti stipulati.

- se siano pervenute 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;

- comunicazione 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 creare conflitti di interesse reali e potenziali 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.

Le informazioni richieste dovranno essere trasmesse, improrogabilmente, entro e non oltre il **5 gennaio 2026**, in quanto il monitoraggio rientra nel cronoprogramma delle attività previste nella sezione Anticorruzione del PIAO come adempimento obbligatorio previsto dalla L.190/2012.

Si rammenta che la violazione del codice di comportamento incide negativamente sulla valutazione della performance, a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati.

Si ringrazia per la sicura collaborazione e si resta a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Cordiali saluti.

RPCT
dott.sa Beatrice Rossi