

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA MONITORAGGIO ANNUALE SULLO STATO DI APPLICAZIONE DEL  
CODICE DI COMPORTAMENTO  
ANNO 2023**

*PREMESSA*

La presente relazione è stata redatta in attuazione dell'art. 15, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013 che prevede l'obbligo per il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di curare, con il supporto dell'ufficio procedimenti disciplinari, il monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del Codice di comportamento.

L'articolo 1, comma 44, della legge 190/2012 ha modificato l'art. 54 del decreto legislativo 165/2011, riguardante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, prevedendo la definizione di un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, di lealtà, di imparzialità e di servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. In attuazione di tale disposizione è stato emanato il D.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62 al fine di definire i doveri minimi di buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti a osservare. L'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 stabilisce l'obbligo per ciascuna amministrazione di definire, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) un proprio codice di comportamento, che integri e specifichi le previsioni contenute nel D.P.R. n. 62/2013.

In tal senso, L'Agenzia ha provveduto a dotarsi di un proprio Codice di comportamento dei dipendenti, adottato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 5 del 30 gennaio 2014, che ha tenuto conto per la sua procedura di approvazione delle espresse indicazioni dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001 e dell'art.1, co. 2 del d.P.R. 62/2013 e degli indirizzi di cui alle Linee guida in materia di Codici di comportamento adottate dall'ANAC (Delibera n. 75/2013).

A partire dal 2019 è stato avviato un percorso di modifica e di integrazione del Codice di comportamento dell'Agenzia sia allo scopo di adeguarne il contenuto alle Linee guida approvate con Deliberazione della Giunta Regionale dell'Umbria n. 946 del 1° agosto 2019 ("DGR n. 604/2019-Ulteriori determinazioni") di indirizzo sulla prevenzione della corruzione nelle procedure concorsuali e di selezione pubblica e sia per dare attuazione a quanto disposto in relazione all'utilizzo dei social media durante l'orario di lavoro nel "*Disciplinare degli accessi e sicurezza informatica*" interno. A seguito dell'adozione delle nuove Linee guida in materia di Codici di comportamento, approvate dall'ANAC con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, è stata attuata un'ulteriore attività di modifica del Codice di studio. Con Decreto del Direttore generale n. 44 del 24 maggio 2022 si è pertanto provveduto all'adozione del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia, con cui si è proceduto a sostituire il Codice di comportamento adottato con Decreto n. 5 del 30 gennaio 2014.

Il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Agazia ed il Codice di cui al D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm.ii. sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Agazia, conformemente alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 33/2013, e sono consultabili accedendo alla sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni generali-Atti generali-Codice disciplinare e di condotta".

Le disposizioni del Codice si applicano al personale delle categorie dipendente dell'Agazia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ai dirigenti con contratto a tempo indeterminato e determinato e a tutti coloro che, a qualunque titolo, prestano servizio alle dipendenze dell'Agazia, compresi i dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in posizione di comando e distacco. Gli obblighi di condotta previsti dal Codice si estendono, inoltre, a tutti i collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'ADiSU e a coloro che svolgono tirocini formativi o di orientamento presso la stessa Amministrazione.

### **Attività di monitoraggio 2023**

Il monitoraggio annuale sullo stato di attuazione di quanto disposto in ordine al Codice di comportamento dell'amministrazione e di quello statale è stato effettuato mediante l'acquisizione di un apposito *Report*, predisposto dall'Ufficio di supporto del RPCT ed inviato dallo stesso Responsabile con specifiche note ai Dirigenti dell'Agazia e alla Responsabile della Sezione II "Organizzazione e gestione del personale", del Servizio II "Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e servizi comuni"

Di seguito vengono riportati gli esiti della verifica sul corretto adempimento degli obblighi di diffusione del Codice di comportamento:

### **Notifica del Codice di comportamento:**

Tutto il personale dipendente neo-assunto, con rapporti comunque denominati, è stato informato del Codice di comportamento sia contestualmente all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro - con conseguente rilascio del Codice - sia sottoscrivendo un apposito modulo di presa visione.

Il codice è stato notificato a tutti coloro che, a qualunque titolo, prestano servizio alle dipendenze dell'Agazia compresi i dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in posizione di comando o distacco a tutti i collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, a tutti, per quanto compatibili, i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'ADiSU e a tutti coloro che svolgono tirocini formativi e di orientamento.

In tutti i provvedimenti di incarico, nei contratti di collaborazione, consulenza o relativi a servizi, forniture, lavori o opere sono state inserite apposite clausole di risoluzione del rapporto contrattuale nel caso di violazione degli obblighi comportamentali disciplinati nel Codice, giudicati compatibili.

### **Gestione del conflitto di interesse**

Al personale dipendente di nuova assunzione è stata fatta rilasciare l'apposita dichiarazioni in ordine all'adesione o appartenenza ad associazioni e/o organizzazioni e interessi finanziari e conflitto di interesse. In relazione a questo, nel corso del 2023 non sono pervenute comunicazioni relative a conflitti di interessi e a conseguenti richieste di astensione, né relative alla partecipazione ad associazioni e/o organizzazioni i cui ambiti di interesse possono pregiudicare l'assegnazione agli uffici dei neo-assunti.

È stata invece acquisita la comunicazione di astensione obbligatoria da tutte le procedure per conflitto di interesse in ordine alla procedura di conferimento dell'incarico dirigenziale a tempo determinato del Servizio II *"Organizzazione e gestione risorse umane, finanziari e servizi comuni"* rilasciata da parte del Dirigente uscente dello stesso Servizio. La responsabilità sulle procedure per il conferimento del suddetto incarico dirigenziale è stata demandata al Dirigente vicario.

### **Divieto di pantouflage**

Negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, è inserita un'apposita clausola che prevede specificatamente il divieto di *pantouflage* e la previsione di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.

Si rileva che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro non sono state prodotte le dichiarazioni sulla conoscenza delle conseguenze in caso di violazione del divieto di *pantouflage*, in quanto i dipendenti cessati dal servizio nel 2023 non hanno rivestito qualifiche potenzialmente idonee all'intestazione o all'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici è stato indicato l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'Agenzia in violazione del divieto di *pantouflage* in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'ANAC.

Nel corso del 2023 non è stata rilevata la violazione del divieto di *pantouflage*.

### **Incarichi extraistituzionali**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 53, commi 12 e 13, del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 18 del d.lgs. n. 33/2013, gli incarichi autorizzati ai dipendenti sono comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma informatica *PerlaPA – Anagrafe delle prestazioni*. Nell'apposita sezione di *"Amministrazione Trasparente"*, sottosezione *"Personale-Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti"*, è inserito il relativo link che rimanda alla suddetta piattaforma.

Nel 2023 non sono state presentate da parte dei dipendenti richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali.

### **Disposizioni particolari per i Dirigenti**

Fermo restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice di comportamento, i Dirigenti sono obbligati a rilasciare specifiche dichiarazioni e a svolgere determinate attività di verifica e vigilanza sull'attuazione delle disposizioni dei Codici di comportamento.

Nel 2023 si è provveduto al conferimento dell'incarico dirigenziale a tempo determinato per il Servizio *"Organizzazione e gestione risorse umane, finanziari e servizi comuni"* e rinnovato il contratto per la Dirigenza del Servizio *"Lavori, sicurezza, provveditorato e patrimonio"*. In tal senso sono state rilasciate da parte dei Dirigenti, tutte le dichiarazioni previste dalla normativa. In riferimento al conferimento di tali incarichi dirigenziali si è proceduto ad effettuare le verifiche sulle dichiarazioni rilasciate ai sensi del d.lgs. 39/2013 con richiesta del certificato del Casellario Giudiziario, presso la Procura della Repubblica di Perugia.

Nel 2023 i Dirigenti non hanno riscontrato denunce penali.

I Dirigenti hanno svolto attività di vigilanza sul rispetto delle disposizioni vigenti in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi, incarichi e sullo svolgimento di attività extraistituzionali, degli obblighi contrattuali e del Codice di comportamento, in particolare in materia di presenza in servizio, sulla corretta timbratura delle presenze, sull'uso dei permessi di astensione dal lavoro.

I dirigenti inoltre hanno svolto attività di vigilanza sulla gestione razionale delle risorse assegnate e sul corretto uso da parte dei dipendenti dei beni dell'Agenzia.

È stata diffusa da parte dei Dirigenti la conoscenza di buone prassi e buoni esempi anche al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Agenzia. Nel corso del 2023 gli stessi non sono venuti a conoscenza di illeciti.

### **Prevenzione della corruzione, trasparenza e tracciabilità**

I dipendenti nel corso del 2023 hanno rispettato le prescrizioni contenute nella sottosezione del PIAO *"Rischi corruttivi e trasparenza"*.

Anche se in maniera ancora limitata, si rileva un miglioramento dell'interesse da parte della generalità dei dipendenti sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza in particolare anche a seguito delle novità, avute nel 2023, dal punto di vista normativo.

In linea generale i dipendenti hanno adempiuto, per quanto di competenza, ad ottemperare agli obblighi di trasparenza amministrativa disposti dalla normativa vigente in materia anche se, tuttavia, risulta essere ancora poca l'attenzione nel garantire un puntuale aggiornamento dei dati e delle informazioni.

### **Regole di comportamento nelle procedure concorsuali, nei rapporti privati e con i mezzi di informazione, in servizio, nell'utilizzo dei social media e nei rapporti con il pubblico**

Nell'ambito dello svolgimento delle procedure concorsuali i dipendenti coinvolti e i membri delle commissioni di valutazione hanno ottemperato a quanto disposto dai relativi regolamenti in materia e a quanto disciplinato nel Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia.

I dipendenti inoltre hanno rispettato le disposizioni comportamentali disciplinate dagli artt. 13, 14, 15 e 16 del Codice di comportamento dell'Agenzia.

### **Doveri di comportamento in materia di trattamento dei dati personali**

Nel trattamento dei dati personali durante la propria attività lavorativa i dipendenti hanno rispettato quanto disciplinato dal Regolamento europeo 2016/679, dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii. e su quanto disposto normativamente in materia di tutela e trattamento dei dati personali.

### **Tutela del Whistleblower**

Si rileva che nel corso dell'anno 2023 non sono pervenuti al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza segnalazioni da parte dei dipendenti in merito a violazioni della normativa in materia di *whistleblowing*.

### **Violazioni norme Codice di comportamento - procedimenti disciplinari e penali**

Nel corso del 2023 non sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti dell'Agenzia e procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche non configuranti fattispecie penali.

Non si sono verificate, inoltre, violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.

La presente Relazione, in ottemperanza alle disposizioni normative, viene pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" nella sottosezione "Altri contenuti-Dati ulteriori".