

Parere obbligatorio sul Codice di comportamento di ARPAL Umbria di cui all'art. 54 comma 5 del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i..

Lo scrivente Organismo Indipendente della Valutazione sulla base della documentazione acquisita e quanto altro accessibile sul sito istituzionale dell'Agenzia, esprime il seguente parere sul Codice di comportamento (di seguito Codice) trasmesso formalmente a questo Organismo in data 19 dicembre 2022.

Visti:

- il Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62 con oggetto "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165";
- l'art. 54 comma 5 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che impone a *"Ciascuna pubblica amministrazione di definire, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1"*;
- le Linee-guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia (delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020), in cui è stabilito che: *"L'OIV contribuisce alla valutazione dell'impatto dei doveri di comportamento sul raggiungimento degli obiettivi e sulla misurazione della performance individuale e organizzativa; esprime un parere obbligatorio sul codice (art. 54, co. 5, d.lgs. 165/2001), verificando che esso sia conforme a quanto previsto nelle Linee guida ANAC"*;
- le Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001) di cui alla Delibera numero 75 del 24 ottobre 2013, in cui si afferma che: *"L'OIV è chiamato ad emettere parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del codice, verificando che il codice sia conforme a quanto previsto nelle linee guida della Commissione. In sede di attuazione. Inoltre, l'OIV, anche sulla base dei dati rilevati dall'UPD e delle informazioni trasmesse dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, svolge un'attività di supervisione sull'applicazione del codice (ex comma 6 dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012), riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni"*;

Preso atto che l'art. 7, comma 4, lettera g), del Regolamento di organizzazione di ARPAL Umbria, approvato con D.G.R. n. 32/2022, stabilisce che il Direttore di ARPAL Umbria assume il ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Preso atto che in data 16/12/2022 il Direttore di ARPAL Umbria ha preadottato il Codice di comportamento con Determinazione Direttoriale n. 1548/22, trasmesso all'OIV in data 19/12/22 per il parere obbligatorio di competenza;

Preso atto che è stata espletata la procedura aperta di partecipazione alla revisione del Codice di comportamento dell’Agenzia, in conformità a quanto previsto dalla delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, attraverso cui sono stati invitati tutti i portatori di interesse a presentare eventuali proposte di modifiche o integrazioni alla bozza del Codice da considerare ai fini della formulazione della stesura finale del documento;

Preso visione del suddetto Codice di comportamento;

Verificata la coerenza del testo del Codice con le Linee Guida ANAC, attraverso l’analisi dei seguenti criteri:

Criteria	SI	NO
LG punto 3. Esplicita i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare in conformità con il DPR 62/2013.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LG punto 6. Sono individuati i doveri di comportamento che possono contribuire, sotto il profilo soggettivo, alla attuazione delle misure di prevenzione della corruzione (correlazione con il PTPCT).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LG punto 7.3. Sono definiti gli specifici obblighi per le categorie di dipendenti con diverso regime di rapporto di lavoro o per il personale esterno che intrattiene rapporti con l’amministrazione.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LG punto 9. Sono approfonditi i valori fondamentali in grado di rappresentare all’esterno quali sono gli standard che l’amministrazione richiede ai propri dipendenti e collaboratori [5 ambiti generali: a) prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali; b) rapporti col pubblico; c) correttezza e buon andamento del servizio; d) collaborazione attiva dei dipendenti e degli altri soggetti cui si applica il codice per prevenire fenomeni di corruzione e di malamministrazione; e) comportamento nei rapporti privati]	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LG punto 9. Sono riportati gli esiti delle condotte illecite accertate e sanzionate (da UPD).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LG punto 12. Sono precisati i doveri comuni per tutti i dipendenti e i doveri differenziati per tipologie di personale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LG punto 13. Sono stati introdotti esempi utili a precisare i doveri da rispettare, i comportamenti ammessi e non ammessi e il comportamento atteso in ogni determinata situazione.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LG punto 13. È redatto con un linguaggio chiaro, facilmente accessibile da tutte le persone che lavorano all’interno dell’organizzazione, con formulazione in positivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LG punto 13. È fornito in versione digitale e facilmente accessibile a tutti i destinatari del codice.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LG punto 16. Sono definiti i soggetti responsabili della vigilanza sul rispetto dei doveri contenuti nel Codice di Comportamento e la struttura organizzativa responsabile della gestione delle violazioni dei doveri di comportamento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LG punto 16. Sono indicati modalità e tempi del monitoraggio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Riscontrato nel rapporto diretto con il RPCT che la procedura seguita e i contenuti del Codice in via di adozione da parte dell'Ente sono sostanzialmente conformi a quanto previsto nelle linee guida di cui alla Delibera n. 75 ANAC del 24 ottobre 2013;

Analizzato nel dettaglio il contenuto del documento trasmesso e la coerenza interna tra i singoli articoli ivi rappresentati;

Esprime parere favorevole di conformità del Codice di comportamento elaborato da ARPAL Umbria alle indicazioni riportate nelle Linee-guida elaborate dall'ANAC (delibera n. 177 del 19/02/2020). L'OIV, inoltre, considera:

- l'opportunità di inserire sia pur brevemente nell'atto di adozione il riferimento alle modalità di coinvolgimento degli stakeholders seguite, nonché le modalità con cui sono stati acquisiti gli eventuali suggerimenti e osservazioni degli stakeholders e quali siano stati accolti o meno;
- la necessità di provvedere al monitoraggio periodico e alla verifica del livello di attuazione del Codice, al fine di aggiornare sia il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (o altro documento di programmazione) sia il Codice stesso, curandone il collegamento e la coerenza e favorendo l'attività di supervisione e controllo da parte dell'OIV, nonché il necessario coordinamento con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Si rammenta che una volta approvato definitivamente, il Codice di comportamento è da pubblicarsi nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet dell'Istituto.

Perugia, lì 28 dicembre 2022

Per l'OIV il Presidente
Dott. Mauro Giustozzi