

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria

## **VERBALE della riunione del 20 giugno 2019**

L'OIV della Regione Umbria si è riunito in via telematica (attraverso una videoconferenza via Skype) il giorno 20 giugno 2019 alle ore 14.00, per formulare alcune osservazioni, in funzione collaborativa, sulla proposta di revisione del Codice di comportamento, attualmente in fase di partecipazione, la cui bozza è stata inviata all'ufficio di supporto all'OIV per la prima volta in data 10 maggio 2019 e che i componenti dell'OIV hanno già esaminato individualmente.

I membri dell'OIV presenti presso la propria postazione di lavoro sono:

Prof.ssa Alessandra Pioggia (presidente)

Dott. Attilio De Iulio (componente)

Dott. Mauro Giustozzi (componente)

I membri dell'OIV precisano che tale primo esame non esaurisce il parere obbligatorio che questo Organismo è comunque tenuto a rilasciare sulla versione finale della proposta di modifica, così come risultante dalle eventuali modifiche che si volessero apportare a seguito della fase di partecipazione.

In primo luogo i membri dell'OIV tengono a sottolineare come il processo di rivisitazione dell'attuale codice di comportamento debba essere effettuato dall'amministrazione con lo stesso approccio tenuto per la redazione del PTPCT: mappatura dei processi, analisi dei rischi, individuazione dei doveri di comportamento. In questa prospettiva invitano, ove non lo si sia già fatto, a legare la revisione del codice a questo tipo di analisi preliminare, tenendo conto del principio per cui la finalità dell'adozione di un apposito codice da parte dell'amministrazione regionale sta proprio nel processo di rilettura dei doveri del codice nazionale alla luce della propria specifica realtà.

In seconda battuta, i membri dell'OIV segnalano come il ruolo del codice di amministrazione debba anche essere quello di integrare e specificare non solo i doveri del Codice nazionale, ma anche i doveri individuati nei contratti nazionali di comparto, in modo da produrre un testo unitario e più agevolmente interpretabile e applicabile da parte del personale tenuto a rispettarlo e da parte delle figure (dirigenti e ufficio per le sanzioni disciplinari) tenute a farlo rispettare.

Infine si vuole sottolineare come sia molto importante che il codice dell'amministrazione si impegni in una definizione il più possibile puntuale e precisa dei singoli doveri di comportamento, in particolare con riferimento a clausole generali e principi che dovrebbero essere sempre seguiti da indicazioni specifiche dei comportamenti attesi.

I membri dell'OIV ritengono utile fornire alcune indicazioni più puntuali che potrebbero migliorare il testo del codice, anche sotto il profilo della più agevole comprensibilità e della più semplice applicabilità da parte dei soggetti destinatari.

All'articolo 2 (Ambito di applicazione), comma 2, di seguito a "nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi, forniture, lavori e opere in favore dell'Amministrazione" si suggerisce di inserire l'espressione "in quanto compatibili", che consente di escludere alcuni doveri, ma anche di aggiungerne altri, specificamente legati al tipo di collaborazione prestata.

Con riferimento all'articolo 6 (Partecipazione ad associazioni e organizzazioni) si suggerisce di formulare alcune esemplificazioni che possano supportare il personale nella corretta interpretazione degli obblighi ivi contenuti. Questo vale nel caso delle “associazioni e organizzazioni i cui fini siano in contrasto con quelli perseguiti dalla Regione Umbria”, delle quali, ai sensi del comma 1, il dipendente “non può far parte”, ma anche nel caso delle associazioni e organizzazioni “i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio”, l'adesione alle quali il dipendente deve semplicemente comunicare all'amministrazione. Anche qui sarebbero utili esempi che mettessero in relazione la struttura organizzativa regionale alla quale si è addetti e la tipologia di associazione per l'adesione alla quale si chiede la comunicazione.

Per quanto riguarda l'articolo 9 (Prevenzione della corruzione), al comma 3 si suggerisce di inserire tra i destinatari dell'informativa anche “il dirigente sovraordinato del dipendente” che ha ricevuto la comunicazione di avvio del procedimento penale. Su questo specifico punto (comunicazione di avvio di procedimento penale), in attesa delle linee guida generali in materia di codici di comportamento che saranno emanate dall'ANAC - con le quali si daranno istruzioni alle amministrazioni quanto ai contenuti dei codici (doveri e modi da seguire per un loro rispetto condiviso), al procedimento per la loro formazione, agli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento - l'OIV suggerisce di estendere l'obbligo di informativa per tutti i delitti contro la pubblica amministrazione e non limitarla ai soli reati per l'applicazione della rotazione straordinaria, che riguardano l'individuazione delle “condotte di natura corruttiva”. Si fa presente, inoltre che il comma in esame andrebbe ricordato con l'art. 57, comma 3, del CCNL del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018, il quale, alla lettera q), prevede che il dipendente deve comunicare all'amministrazione “la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali”.

Alcune considerazioni debbono poi essere formulate con riferimento a quanto disposto dall'articolo 22 del codice (Obblighi di comportamento e valutazione della performance), con particolare riferimento a quanto disposto al comma 2 dell'articolo, che dispone che “L'OIV assicura il coordinamento tra i contenuti del Codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance, conferendo rilevanza al rispetto del Codice nella valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente o dall'ufficio”. In relazione alla prima parte del periodo riportato, non c'è dubbio che l'OIV possa operare in funzione di garanzia di una acquisizione di rilevanza del dettato del codice in sede di pianificazione delle performance. In particolare con riferimento alla valutazione della performance individuale sarebbe certamente utile inserire il monitoraggio e la verifica di comportamenti attesi che declinino positivamente gli obblighi previsti nel codice, anche graduandone i livelli, in modo da incentivare l'adesione allo stile comportamentale auspicato dal codice con premialità che ne promuovono una interpretazione ottimale e non solo una mera “non violazione”. Con riferimento, invece a quanto disposto dalla seconda parte del periodo riportato, non si può non considerare come l'OIV regionale abbia funzioni di supporto diretto alla valutazione unicamente con riferimento ai direttori regionali. Il diretto conferimento di “rilevanza” del rispetto del codice ai fini della valutazione dei risultati può essere quindi affidato all'OIV unicamente con riferimento ai direttori. La previsione potrebbe quindi essere riformulata come segue: “L'OIV assicura il coordinamento tra i contenuti del Codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance, conferendo rilevanza al rispetto del Codice nella valutazione dei risultati conseguiti *dai direttori regionali*”.

In merito al comma 3, con riferimento alla funzione di iniziativa attribuita dell'OIV per assicurare il controllo del rispetto del codice, si ritiene che questo specifico compito rientri nel più vasto novero di funzioni attribuite al RPCT che trovano nella predisposizione del PTPCT lo specifico strumento di impulso e prescrizione. All'OIV, ai sensi dell'art. 54, comma 6, del decreto legislativo n.165 del 2001, sono invece attribuiti compiti di vigilanza sull'applicazione dei codici (nazionale e regionale)

che per loro natura sono da tenere distinti da quelli di iniziativa e impulso attribuiti all'amministrazione.

Infine si suggerisce di eliminare il comma 4, in quanto, in parte, ripetitivo di quanto già richiamato all'articolo 21 comma 1 e, in parte, eccessivamente vincolante in ordine alle modalità operative dell'OIV nello svolgimento della propria funzione di vigilanza.

Con riferimento, infine, all'articolo 23 (Responsabilità conseguenti alla violazione del Codice di comportamento), si suggerisce di integrare il comma 2, aggiungendo alle parole "incide sulla misurazione e valutazione della performance del dipendente" il seguente periodo: "con le modalità indicate dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei dipendenti della Regione. In relazione al comma 5, appare invece utile valutare la compatibilità di quanto disposto con la disciplina contrattuale, oltre alla necessità di rendere l'eventuale dettato in materia più chiaro anche in relazione all'ordine crescente o decrescente dei livelli di gravità.

La riunione si conclude alle ore 15.40.

Per l'OIV, la Presidente  
Prof.ssa Alessandra Pioggia