
CODICE DI COMPORTAMENTO
DELL'ISTITUTO
ZOOPROFILATTICO
SPERIMENTALE DELLA
LOMBARDIA E
DELL'EMILIA-ROMAGNA
“BRUNO UBERTINI”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

DICEMBRE 2021

IZSLER

1. Premesse

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna "Bruno Ubertini" (d'ora innanzi Istituto) – nel rispetto dei principi costituzionali e di legge, tenuto conto delle Linee Guida approvate dall' Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera del 19 febbraio 2020, n.177 – ha ritenuto di procedere all'aggiornamento del proprio Codice di comportamento (di seguito Codice).

Il nuovo Codice è finalizzato all'adozione di procedure e comportamenti tesi a garantire la migliore qualità dei servizi e la maggior soddisfazione dell'utenza, al fine di garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione dell'Istituto e di prevenire le attività e i comportamenti illegittimi ovvero illeciti. Il presente Codice costituisce misura generale di prevenzione della corruzione.

2. Normativa di riferimento

In merito alla normativa di riferimento per la redazione del Codice di Comportamento, si è tenuto conto di quanto disposto dalla legge anticorruzione n.190/2012 che ha elevato il Codice di comportamento a strumento fondamentale nella prevenzione e nel contrasto al fenomeno corruttivo e nella promozione dei principi di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa. Sulla scorta di tali fondamenti e della delega conferita al Governo per la definizione di un Codice rivolto a tutti i dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche, nonché in attuazione di quanto stabilito dall'art.54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165¹, con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n.62 è stato adottato il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici", che ha costituito un'ulteriore base nella redazione del Codice dell'Istituto.

3. Procedura di redazione e di approvazione del codice

Sia per la procedura di formazione che per i contenuti specifici del Codice di comportamento dell'Istituto si è tenuto conto - oltre che dei riferimenti normativi sopra richiamati - degli orientamenti e degli indirizzi espressi da ANAC con le delibere n.75 del 24 ottobre 2013, n. 358 del 29 marzo 2017 e, da ultimo, con delibera n.177 del 19 febbraio 2020, nonché dei contenuti dei contratti collettivi nazionali di lavoro di più recente sottoscrizione.

L'adozione del Codice ha visto coinvolti diversi soggetti, all'interno ed all'esterno dell'Istituto. Al riguardo, si evidenzia per punti la procedura seguita dall'Ente:

1) Il RPCT, per l'aggiornamento del Codice, ha proceduto alla stesura di una prima proposta di testo. Lo schema di Codice è stato trasmesso con nota prot. n.25610 del 21.10.2021 e successiva mail del 9.11.2021 al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'Istituto per la realizzazione della fase collaborativa e partecipativa richiesta da ANAC e per l'acquisizione, ai sensi dell'art.54, co.5 del d.lgs. n.165/2001, del parere obbligatorio. Parimenti, il Codice è stato condiviso con la U.O. Gestione Risorse Umane e Sviluppo delle Competenze, per gli aspetti di competenza.

2) In data 4.11.2021, il RPCT ha presentato la proposta di Codice al Consiglio di Amministrazione per l'esame preliminare. Nella stessa seduta, il CDA, esaminatore i contenuti, ha approvato la bozza di Codice.

¹ L'articolo 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 stabilisce che "il Governo definisce 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, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia". Il comma 5 del medesimo articolo prevede inoltre che "ciascuna pubblica amministrazione definisce, 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".

3) Il RPCT nella riunione del 12.11.2021 ha presentato formalmente la proposta di Codice al Nucleo di valutazione delle prestazioni integrata con le osservazioni formulate da parte del Consiglio di amministrazione. Il NVP, valutato il testo, ne ha condiviso i contenuti e ha espresso il proprio parere favorevole ai sensi dell'art.54, co.5 del d. lgs.165/2001 (verbale n.26/2021).

4) In data 16 novembre 2021, la proposta del Codice è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'Istituto, con invito a quanti ne fossero interessati a far pervenire eventuali proposte ed osservazioni entro il 29 novembre 2021. Parimenti, lo schema di Codice è stato trasmesso ai principali stakeholder dell'Istituto e alle Organizzazioni Sindacali.

5) In data 2.12.2021, il Codice di Comportamento è stato trasmesso dal RPCT alla Direzione Strategica dell'Istituto e Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, per l'approvazione definitiva.

6) Il Codice di Comportamento dell'Istituto è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15.12.2021, con delibera n.....

4. Illustrazione del contenuto del codice.

Il Codice si suddivide in venticinque articoli, raggruppati in quattro titoli distinti.

• Titolo I, Disposizioni di carattere generale:

Nel titolo dedicato alle disposizioni di carattere generale sono specificate le finalità del codice e i soggetti destinatari dello stesso. Sul punto, si segnala che diversamente dal precedente codice di comportamento dell'Istituto, nel presente Codice sono stati eliminati i riferimenti etico-valoriale e sono stati mantenuti soltanto quelli aventi carattere giuridico – disciplinare.

• Titolo II, Norme di comportamento:

Nel titolo dedicato alle norme di comportamento sono considerati non solo quei comportamenti che possono ledere il principio di imparzialità, integrità e correttezza del pubblico dipendente, ma sono altresì descritti gli istituti individuati per assicurare la prevenzione dalla corruzione e la massima trasparenza. Il Codice, nello specifico, riporta la disciplina in materia di conflitto di interessi e detta norme specifiche e di carattere organizzativo con riguardo alla prestazione lavorativa e al comportamento da tenere da parte dei destinatari del Codice sia in servizio, che nei rapporti con privati e con il pubblico.

• Titolo III, Sistema sanzionatorio, di vigilanza e monitoraggio:

In considerazione della natura giuridica e disciplinare del Codice viene dettagliato il sistema di vigilanza e di monitoraggio sull'attuazione del codice, con conseguente descrizione del sistema sanzionatorio - adeguato alle previsioni dei nuovi CCNL - applicabile nel caso di violazione delle disposizioni del Codice.

• Titolo IV, Disposizioni finali:

Viene precisata l'entrata in vigore del Codice, nonché le modalità di diffusione e aggiornamento del testo.

5. Aspetti significativi.

Di seguito vengono indicati gli ambiti rispetto ai quali è stata prestata particolare attenzione nella stesura del predetto Codice, tenuto conto delle indicazioni di ANAC e dei CCNL applicabili al personale del SSN, nonché del mutato assetto organizzativo dell'Istituto, al fine di renderne i contenuti il più possibile aderenti alla realtà e alle peculiarità dell'Ente.

Innanzitutto, è stata integrata la disciplina e la procedura di gestione del conflitto di interessi (art.4), prevedendo un sistema di controlli gerarchicamente organizzati coerenti alla nuova struttura organizzativa dell'Istituto. Si è inoltre provveduto alla descrizione puntuale delle varie ipotesi di conflitto (compreso quello strutturale), con la precisazione delle misure a cui tutti i destinatari del Codice devono attenersi, al fine sia di prevenire l'eventuale insorgere di ipotesi di conflitto di interesse che di garantire la corretta gestione delle stesse.

L'attuale revisione del codice ha confermato, a garanzia della correttezza e del buon andamento dell'attività dell'amministrazione, i particolari doveri di comportamento del dipendente rispetto al divieto di ricevere omaggi, regali o altre utilità salvo quelli di modico valore (art. 5).

Come indicato da ANAC, è stata sottolineata la stretta connessione tra Codice di Comportamento e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (anche con riferimento ai precisi obblighi di trasparenza e tracciabilità), correlando i doveri di comportamento dei dipendenti alle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano medesimo (artt. 7 e 8). Parimenti, è stato sottolineato il collegamento che deve sussistere tra sistema di misurazione e valutazione della performance e rispetto dei doveri di comportamento, nel raggiungimento degli obiettivi assegnati (art.9).

Nell'ambito dei doveri da rispettare e del comportamento da tenere nei rapporti con i privati (art.10), in ragione di quanto suggerito da ANAC, sono stati rimarcati i precisi doveri a cui devono attenersi i destinatari del Codice nella gestione di eventuali reclami pervenuti all'Istituto (art.10-bis).

In aggiunta ai comportamenti, descritti all'art.11, che i dipendenti devono tenere durante l'orario di servizio, sono stati descritti gli ulteriori doveri a cui i destinatari del Codice devono attenersi per il corretto svolgimento della propria attività lavorativa in modalità agile, c.d. smart working (art.11-bis).

Significativa rilevanza viene riservata a tutti i comportamenti finalizzati ad assicurare la riduzione dei materiali di consumo, l'osservanza delle disposizioni inerenti all'utilizzo degli strumenti di impiego inerenti alla salvaguardia dell'ambiente di lavoro e il contenimento del consumo energetico (art. 12).

In materia di correttezza e buon andamento del servizio, viene affermato il rispetto delle pari opportunità e viene stabilito il divieto di comportamenti discriminatori, mobbizzanti o lesivi da parte dei dipendenti dell'IZSLER in danno e pregiudizio dei colleghi (art.13).

Ribaditi i doveri che i dipendenti devono rispettare nell'ambito dei rapporti con il pubblico e, più in generale, con i mezzi di informazione (art.14), particolare attenzione, come richiesto dalle linee guida ANAC, è stata posta nella definizione del comportamento da mantenere nell'utilizzo delle piattaforme di rete e dei social media sia istituzionali che privati (art. 14 – bis).

È stato inoltre sottolineato il ruolo fondamentale della formazione sui contenuti del Codice di Comportamento, al fine di consentirne la piena conoscenza da parte di tutti i destinatari dello stesso (art.19).

Il sistema sanzionatorio previsto per la violazione delle disposizioni del Codice (artt. 23 e 24) è stato reso coerente ai CCNL vigenti ed è stato collegato ad una rete di controlli sul rispetto e sull'attuazione del Codice, demandati sulla base delle rispettive posizioni e competenze, a tutti i destinatari del Codice stesso.

Brescia,

Il Responsabile Prevenzione
della Corruzione e Trasparenza
Dott.ssa Maria Zecchi