

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA-ROMAGNA "BRUNO UBERTINI"

ANNO 2024

---

## **I. 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 e tenuto conto dei contenuti del decreto del DPR n.81/2023 che ha introdotto modifiche al DPR n.62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165" ha ritenuto di procedere all'aggiornamento del proprio Codice di comportamento (di seguito Codice).

Il nuovo Codice è finalizzato all'adozione di modelli di comportamento e di procedure tese 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 una fondamentale misura generale di prevenzione della corruzione.

## **2. Normativa di riferimento**

Per la redazione del Codice di Comportamento si è tenuto conto di quanto disposto dalla legge 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.165<sup>1</sup>, con Decreto del Presi-

---

<sup>1</sup> 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".

dente della Repubblica 16 aprile 2013, n.62 è stato adottato il “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, modificato e integrato dal Decreto del Presidente della Repubblica n.81/2023 che ha costituito un’ulteriore base nella redazione del Codice dell’Istituto. Le disposizioni sopra richiamate hanno costituito il riferimento per l’originaria definizione del Codice di comportamento dell’Istituto e delle successive modifiche ed integrazioni, da ultimo l’attuale.

### **3. Procedura di redazione e di approvazione del Codice**

L'adozione del Codice ha visto coinvolti diversi soggetti, all'interno ed all'esterno dell'Istituto. Al riguardo si evidenzia quanto segue:

- 1) La RPCT, per l'aggiornamento del Codice, ha proceduto alla stesura di una proposta di testo. Tale proposta è stata condivisa con l’Unità Operativa Gestione Risorse Umane e Sviluppo delle Competenze, per gli aspetti di competenza.
- 2) Con successiva nota prot. n. 22378 del 16.10.2024 la proposta è stata trasmessa 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 da parte dell’organismo a ciò deputato.
- 2) In data 06.11.2024, la RPCT ha presentato e condiviso la proposta di Codice al Consiglio di Amministrazione per l’esame preliminare.
- 3) La RPCT nella riunione del 25.11.2024 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.
- 4) In data 12.11.2024, 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.
- 6) Il Codice di Comportamento dell’Istituto è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del ....., 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.

#### **• 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. Il Codice rileva e descrive altresì le interrelazioni con i principali strumenti di programmazione dell’amministrazione, in particolare con il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui rappresenta una delle fondamentali misure e con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### **• 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 sanzio-

natorio - 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.**

Tenuto conto delle disposizioni di legge, delle indicazioni di ANAC e dei CCNL applicabili, con l'attuale revisione del Codice è stata ulteriormente integrata la disciplina e la procedura di gestione del conflitto di interessi (art.4), prevedendo la continuità del monitoraggio delle misure di gestione individuate e dell'adeguatezza delle stesse in un sistema di controlli gerarchicamente organizzati coerenti con la struttura organizzativa dell'Istituto.

L'attuale revisione del Codice ha confermato, a garanzia della correttezza e del buon andamento dell'attività dell'amministrazione, i particolari doveri di comportamento in capo al dipendente già presenti nelle precedenti versioni del Codice.

Alla luce delle novità introdotte dal Decreto del Presidente della Repubblica n.81/2023, sono stati integrati i contenuti dell'articolo 14-bis relativamente all'utilizzo degli account istituzionali e degli ulteriori strumenti informatici dell'amministrazione, prevedendo in particolare disposizioni di comportamento nell'utilizzo della posta elettronica istituzionale. In aggiunta ai comportamenti puntuali previsti in capo ai dirigenti è stato dato particolare risalto ai comportamenti tenuti dai dirigenti per la realizzazione del cosiddetto benessere organizzativo. Avuto riguardo alla formazione sul rispetto del Codice di comportamento è stato previsto di includere tra i doveri dei dirigenti la previsione di percorsi formativi destinati al personale sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico da svolgersi in costanza di assunzione o di trasferimento del personale.

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,

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