

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI MOTTA VISCONTI

1. In generale.

Il Codice di comportamento del personale del Comune di Motta Visconti, d'ora in avanti "Codice", è adottato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

Il Codice si suddivide in **16 articoli** che seguono, di massima, la sistematica del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici:

- Art. 1 – Disposizioni di carattere generale;
- Art. 2 – Ambito di applicazione;
- Art. 3 – Principi generali;
- Art. 4 – Regali, compensi e altre utilità;
- Art. 5 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
- Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse e incarichi ai dipendenti;
- Art. 7 – Obbligo di astensione;
- Art. 8 - Prevenzione della corruzione;
- Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità;
- Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati;
- Art. 11 - Comportamento in servizio;
- Art. 12 - Rapporti con il pubblico;
- Art. 13 – Disposizioni particolari per i dirigenti;
- Art. 14 – Contratti ed altri atti negoziali;
- Art. 15 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative;
- Art. 16 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice;

Gli articoli integrano e specificano le previsioni normative del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ivi riportate.

2. I singoli articoli.

L'art. 1 (Disposizioni di carattere generale) riprende i principi generali enunciati nell'art. 3, D.P.R. n. 62/2013, dichiarando espressamente che le previsioni contenute nel provvedimento sono di specificazione e integrazione di quelle generali. Specifica inoltre la centralità del codice di comportamento nell'ambito del sistema di prevenzione della corruzione attraverso la sottolineatura dell'ampia diffusione che si intende dare ai contenuti del medesimo attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti di comunicazione interna dettando disposizioni particolari in tema di pubblicazione e diffusione del codice, in attuazione di quanto dispone l'art. 17, comma 1, D.P.R. n. 62/2013.

L'art. 2 (Ambito di applicazione) definisce la sfera dei destinatari del

provvedimento, secondo le espresse indicazioni contenute nell'art. 2, D.P.R. n. 62/2013.

L'art. 3 (Principi generali) richiama i principali e generali doveri incombenti sui dipendenti pubblici, alla luce della specificità del tutto peculiare che caratterizza la loro prestazione lavorativa: lo svolgere attività e servizi nell'interesse pubblico, al servizio dei cittadini, richiamando il dovere di conformare la propria condotta ai principi di buon andamento, imparzialità dell'azione amministrativa, la responsabilità personale e il divieto di abuso della posizione e dei poteri che può esercitare.

L'art. 4 (Regali, compensi e altre utilità) introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 4 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alla indicazioni elaborate dalla Commissione indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità della Pubblica Amministrazione (CIVIT – A.N.AC.) nelle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 5 (Partecipazione ad associazioni e organizzazioni) richiama le regole generali enunciate dall'art. 5 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alla indicazioni elaborate da CIVIT – A.N.AC. nelle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e con flitti d'interesse e incarichi del dipendente.) introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 6 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alla indicazioni elaborate da CIVIT – A.N.AC. nelle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento alla disciplina degli incarichi extra istituzionali di cui all'art. 53 D.Lgs. 165/2001.

L'art. 7 (Obbligo di astensione) riprende, specificandolo con riferimento alla peculiarità dell'Ente l'obbligo di astensione enunciato dall'art. 7 D.P.R. n. 62/2013.

L'art. 8 (Prevenzione della corruzione) introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 8 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alla indicazioni CIVIT – A.N.AC di cui alle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 9 (Trasparenza e tracciabilità) introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 9 D.P.R. n. 62/2013, con riferimento alla definizione dei ruoli, alle procedure e alle attività avviate all'interno dell'ente per l'adeguamento agli obblighi della trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 secondo le indicazioni CIVIT – A.N.AC.

L'art. 10 (Comportamento nei rapporti privati) ribadisce i doveri di riservatezza del pubblico dipendente nello svolgimento delle sue funzioni e disciplina la delicata materia dei rapporti con gli organi di informazione con particolare riferimento al contemperamento con la tutela della libertà di espressione.

Unitamente al successivo articolo 12, precisa le competenze specifiche in materia di divulgazione di argomenti istituzionali e i doveri di astensione da parte dei dipendenti, funzionali ad una corretta ed efficace comunicazione esterna e informazione pubblica sui medesimi argomenti.

L'art. 11 (Comportamento in servizio) prevede norme di comportamento in servizio al fine di consentire l'effettiva applicazione del principio di equità e di instaurare un clima di serenità e collaborativo all'interno dell'amministrazione, a evitare atteggiamenti controproducenti e a disciplinare l'utilizzo degli uffici in modo consono e appropriato alla loro funzionalità. I dipendenti – in servizio – devono soprattutto evitare comportamenti e situazioni che siano fonte di potenziale pericolo o danno per loro e per gli altri, in modo da non turbare il corretto svolgimento della funzione pubblica alla quale i medesimi sono preposti.

L'art. 12 (Rapporti con il pubblico) riprende, specificandole, le disposizioni contenute all'art. 12 D.P.R. n. 62/2013, contempla le norme di comportamento che i dipendenti devono osservare nei rapporti con il pubblico, specificando alcuni doveri di tratto e di contegno che sul piano formale contribuiscono a instaurare con l'utenza un rapporto efficace e collaborativo. Congiuntamente all'art. 10 definisce l'ambito di competenza e i ruoli in materia di divulgazione di argomenti istituzionali e doveri di astensione da parte dei dipendenti, funzionali ad una corretta ed efficace comunicazione esterna e informazione pubblica sui medesimi argomenti.

L'art. 13 (Disposizioni particolari per i dirigenti), fermo restando l'applicazione delle altre disposizioni contenute nel codice, disciplina gli specifici doveri derivanti dal ruolo e dalla responsabilità dirigenziale, sia rispetto alla creazione del clima organizzativo interno, sia rispetto all'immagine dell'amministrazione che rappresenta.

L'art. 14 (Contratti ed altri atti negoziali), disciplina, declinando i doveri del pubblico dipendente, tra cui l'imparzialità dei comportamenti, nell'ambito delle procedure e attività inerenti la conclusione di accordi e stipulazione dei contratti;

L'art. 15 (Vigilanza, monitoraggio e attività formative) specifica le autorità interne che devono vigilare sull'osservanza del codice;

L'art. 16 (Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice) riprende, specificando ulteriormente, le responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri d'ufficio indicate dall'art. 16 D.P.R. n. 62/2013.

3. La procedura di approvazione.

In merito alla procedura di approvazione del Codice si è tenuto conto delle espresse indicazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.P.R. n. 62/2013, laddove si stabilisce che i codici di comportamento sono adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.

165. In particolare:

- sono state osservate, sia per la procedura sia per i contenuti specifici, le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, elaborate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche CIVIT - A.N.AC. con delibera n. 75 del 24.10.2013;
- si è predisposta bozza del codice di comportamento adottata con delibera G.C. n. 139 del 6/12/2013;
- si è aperto un processo di partecipazione interna mediante il coinvolgimento dei responsabili di settore ;
- si è provveduto alla pubblicazione della Bozza di Codice di comportamento in data 16/12/2013 sul sito istituzionale avviando la procedura per la raccolta delle osservazioni da parte dei cittadini e dei dipendenti, in qualità di soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'amministrazione;
- specifico coinvolgimento è stato dedicato ai principali portatori di interesse, attraverso invito alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'amministrazione, alle associazioni dei consumatori, nonché alle associazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'amministrazione;
- si è proceduto all'invio della bozza di Codice di comportamento all'organismo indipendente di valutazione che ha espresso proprio parere favorevole in data 18.01.2014 in merito alla conformità del documento alle linee guida della C.I.VIT – A.N.AC. di cui sopra
- il codice unitamente alla relazione illustrativa sarà pubblicato sul sito istituzionale e si provvederà all'invio all'Autorità nazionale anticorruzione del link, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d) della legge 6 novembre 2012, n. 190, come specificato con comunicazione di CIVIT – A.N.AC. in data 25 novembre 2013.

All. deliberazione G.C. n. 27
del 07/03/2014

Pagina 1 di 3
COMUNE DI MOTTA VISCONTI
18 GEN 2014
493
SECRETARI
R.N.
C.A.T.
G.M.
F.A.S.C.

Comune di Motta Visconti - Ufficio Relazioni con il Pubblico

Da: "Andrea Antelmi" <andrea.antelmi@gmail.com>
A: "Comune di Motta Visconti - Ufficio Relazioni con il Pubblico" <urp@comune.mottavisconti.mi.it>
Data invio: venerdì 17 gennaio 2014 22.51
Oggetto: Re: Codice di Comportamento dipendenti Comune Motta Visconti.

Preg.mo dott. Fabio Todaro

Carissimo Segretario,

ho visionato lo schema di Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Motta Visconti.

Ora, v'è da considerare che il Codice di comportamento generale (adottato con D.P.R. n. 62/2013) già costituisce, di per sé, un documento pregnante e, per diversi aspetti, esaustivo. Si deve, inoltre, tener conto della ridotta dimensione dell'ente cui lo schema di Codice inviato si riferisce. Debbo anche rilevare come, nella redazione, sia stata riservata una buona attenzione alle indicazioni più operative fornite dalla CIVIT/A.N.AC., con la delibera n. 75/2013, recante "*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)*".

L'insieme di queste considerazioni, mi consente di ritenere il documento di cui trattasi sufficientemente rispondente – almeno in questa fase – al quadro delle disposizioni cui gli enti locali sono tenuti ad adempiere in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Mi permetto, però, di evidenziare alcuni aspetti che ritengo di una certa rilevanza, rispetto alla delicata materia in argomento.

In primis, l'Autorità Anticorruzione, nella citata delibera n. 75/2013, sostiene testualmente: "*L'adozione del codice di comportamento da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione, approvato con delibera della Commissione n. 72 del 2013. A tal fine, il codice costituisce elemento essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di ogni amministrazione.*" e ancora: "*L'individuazione nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione può essere considerato, per certi versi, preliminare alla specificazione, proprio con riferimento a tali uffici e alla loro tipologia, di una serie di obblighi di comportamento in sede di adozione del codice di comportamento, realizzando in tal modo un opportuno collegamento con le altre misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano medesimo. Collegamento che – si ribadisce – è di particolare rilevanza anche in sede di individuazione di ulteriori misure da introdurre nella progressiva elaborazione degli strumenti di contrasto alla corruzione.*".

Mi interessa, in particolare, lo stretto raccordo tra PTPC e Codice di comportamento di ciascun ente. E' indubbio, infatti, che le possibilità di integrare e specificare – in via non solo formale o meramente adempimentale – i contenuti del Codice generale, siano strettamente connesse alle misure di natura comportamentale che, oltre a quelle organizzative, dovranno essere previste dal Piano anticorruzione di ogni amministrazione, al fine di garantire un'adeguata prevenzione dei rischi rilevati.

Solo in tale logica e, quindi, attraverso una stretta correlazione tra *specifiche* misure di prevenzione e *specifiche* regole di comportamento – attagliate alla peculiarità di ciascun ente – potrà, a mio avviso, ritenersi adeguatamente compiuta l'opera che ci richiede il legislatore. Ovviamente, come ci ricorda anche l'A.N.AC., tale operazione non potrà mai avere carattere definitivo e conclusivo, ma dovrà progressivamente svilupparsi, insieme al progredire degli strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

Un secondo aspetto riguarda il raccordo tra norme di comportamento e sistema sanzionatorio. L'A.N.AC., sempre nella precitata delibera, afferma: "*In sede di predisposizione del codice,*

L'amministrazione può specificare, in corrispondenza di ciascuna infrazione, il tipo e l'entità della sanzione disciplinare applicabile, individuata tra quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, oltre a quelle espulsive nei casi indicati dai commi 2 e 3 dell'art. 16 del codice generale. Giova precisare che non si tratta di introdurre nuove sanzioni, ma soltanto e ove necessario di articolare, in relazione alle violazioni dei singoli obblighi contenuti dal codice di comportamenti, le sanzioni previste dalle legge e dalla contrattazione collettiva; e ciò al solo fine di limitare il potere discrezionale dei responsabili degli Uffici per i procedimenti disciplinari, a tutela dei singoli dipendenti. E' difficilmente contestabile, infatti, che le violazioni del codice di comportamento possano essere contemplate già nelle previsioni della legge e della contrattazione collettiva."

Considerata la rilevanza che, inevitabilmente, assumerà il Codice in ciascun ente, ritengo che possa risultare corretto e giusto, nei confronti dei destinatari, specificare quella corrispondenza tra infrazione e sanzione cui si riferisce l'Autorità, non solo per limitare la discrezionalità dei responsabili, ma anche per dare chiarezza ad un quadro di norme (legislative, regolamentari e contrattuali) ormai decisamente complesso, articolato e di non semplice comprensione (non mi dilungo, ma ciò potrebbe non essere irrilevante anche agli occhi del Giudice del lavoro, nel caso di contenzioso in materia di procedimenti disciplinari).

Da ultimo rammento la necessità, a conclusione dell'iter, di predisporre la necessaria relazione illustrativa. Su questo aspetto, paiono, ancora una volta, chiare le indicazioni dell'Autorità: *"...è utile che sia pubblicata una prima bozza di codice, con invito a presentare proposte e integrazioni, predisponendo anche un modulo idoneo alla raccolta delle osservazioni. Di tali proposte l'amministrazione terrà conto nella relazione illustrativa di accompagnamento del codice, indicando altresì le modalità e i soggetti coinvolti nella procedura e sottoponendo tali dati alla massima trasparenza. Anche per consentire la consapevole formulazione dei pareri richiesti ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d) della legge n. 190/2012 e il pieno esercizio delle funzioni, il codice deve essere inviato all'Autorità nazionale anticorruzione, unitamente alla relazione illustrativa, secondo modalità che saranno successivamente stabilite. [le modalità sono state indicate dall'A.N.A.C., con comunicato del 25.11.2013, nel quale si stabilisce che all'Autorità dovrà essere inviato esclusivamente il link alla pagina pubblicata]. Il codice, una volta definitivamente approvato, dovrà essere pubblicato, innanzi tutto, sul sito istituzionale dell'amministrazione, unitamente alla relazione illustrativa."*

Rimango, comunque, a disposizione per ogni esigenza, relativa a questo tema o a qualsiasi altro di mia pertinenza e invio i più cordiali saluti,

Andrea Antelmi

Il giorno 15 gennaio 2014 15:18, Comune di Motta Visconti - Ufficio Relazioni con il Pubblico <urp@comune.mottavisconti.mi.it> ha scritto:

Prot. n. 381

Unitamente alla presente si trasmette, per opportuna conoscenza, il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Motta Visconti, allegato alla deliberazione G.C. n. 139 del 06/12/2013, nonchè l'attestazione relativa all'avvenuta pubblicazione del documento stesso sul sito web comunale, per l'acquisizione del parere di competenza.

Distinti saluti.

SETTORE

18/01/2014



SEGRETERIA/AA.GG.

Il Responsabile
dott.ssa Angela

Misino



Questa e-mail è priva di virus e malware perché è attiva la protezione avast! Antivirus .