



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BORGO A MOZZANO

1. Indicazioni generali

Il codice di comportamento del personale dipendente del comune di Borgo a Mozzano, di seguito "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 **17 articoli** che seguono, di massima, la sistematica del codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con il d.P.R. 63/2013 sopra citato:

- 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.
- 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 responsabili di servizio;
- art. 14 – Contratti ed altri atti negoziali e rapporti privati del dipendente;
- art. 15 – Vigilanza, monitoraggio ed altre attività formative;
- art. 16 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice
- art. 17 – Norme finali.

Nelle premesse del codice sono richiamate le disposizioni di legge di riferimento, nonché le "Linee guida emanate dalla CIVIT (ora A.N.A.C.) con la deliberazione n.75/2013.

Gli articoli non ripetono, di norma, il contenuto delle corrispondenti norme del codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, ma integrano e specificano le previsioni normative ivi riportate, al fine di evitare di appesantire il testo del provvedimento e di creare difficoltà applicative.

2. Gli articoli del codice.

L'art. 1 (*Disposizioni di carattere generale*) esplicita le ragioni della codificazione etica e contiene una norma di coordinamento sistematico con l'espresso rinvio al codice generale di comportamento ed al piano triennale della prevenzione della corruzione.

L'art.2 (*Finalità*) definisce la sfera dei destinatari del provvedimento, secondo le espresse indicazioni contenute nell'art. 2 del d.P.R. n. 62/2013 comprendendo nella platea dei soggetti interessati anche i collaboratori ed i consulenti dell'ente, nonché il personale delle istituzioni dell'ente e delle società per le quali l'ente detiene il controllo ai sensi dell'art.2359 del codice civile.

L'art.3 (*Principi generali*) enuncia i principi di carattere generale cui il dipendente è obbligato ad attenersi nell'espletamento delle funzioni di competenza, con particolare riferimento alle regole generali che devono essere applicate nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa.

L'art.4 (*Regali, compensi e altre utilità*) introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 4 del 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) nelle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni; viene, in particolare definita, la soglia massima di valore dei regali o altre utilità che il dipendente può legittimamente accettare, nonché la destinazione dei regali e delle utilità medesimi pervenute al di fuori dei casi consentiti.

L'art.5 (*Partecipazione ad associazioni e organizzazioni*) introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 5 d.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alla indicazioni elaborate dalla Civit nelle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

L'art.7 (*Obbligo di astensione*) dispone l'obbligo per il dipendente di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o alle attività nei casi in cui si possa configurare, anche solo potenzialmente, un conflitto di interessi definendo altresì le azioni che l'interessato in tali casi è tenuto a porre in essere.

L'art.8 (*Prevenzione della corruzione*) introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 8 d.P.R. n. 62/2013 che troveranno raccordo e completa attuazione nelle disposizioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione.

L'art.9 (*Trasparenza e tracciabilità*) definisce le misure organizzative che devono essere adottate per garantire la trasparenza e la tracciabilità dei processi decisionali e le regole cui il dipendente si deve uniformare per conseguire tale finalità.

L'art.10 (*Comportamento nei rapporti privati*) contempla le norme di comportamento che il dipendente deve osservare nei rapporti con i privati, specificando le regole di correttezza e riservatezza che è tenuto a rispettare anche ai fini della tutela dell'immagine dell'amministrazione di appartenenza.

L'art.11 (*Comportamento in servizio*) prevede norme di comportamento in servizio che mirano a instaurare un clima di benessere e di collaborazione organizzativa all'interno dell'amministrazione e ad assicurare l'uso delle risorse assegnate in dotazione a fini esclusivamente istituzionali.

L'art. 12 (*Rapporti con il pubblico*) 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, basato sulla fiducia e il rispetto. Particolare enfasi è

stata posta nell'utilizzo di un linguaggio corretto e nella cura dell'immagine del dipendente, inevitabile riflesso dell'immagine istituzionale.

L'art.13 (“Disposizioni particolari per i responsabili di servizio”), oltre al rinviare alle disposizioni generali di cui all'art.13 del d.P.R. 62/2013, specifica gli adempimenti posti in carico ai responsabili di servizio, quali titolari dell'incarico di direzione delle strutture organizzative di massima dimensione dell'ente, all'atto della nomina.

L'art.14 (“Contratti ed atti negoziali e rapporti privati del dipendente”) rinvia a quanto disposto dall'art.14 del d.P.R. 62/2013.

L'art.15 (“Vigilanza, monitoraggio e attività formative”) specifica gli organi interni che devono vigilare sull'osservanza del codice (responsabili di servizio, ufficio controlli interni e ufficio competente per i procedimenti disciplinari), le modalità di controllo ed individua nell'attività di formazione quale strumento prioritario per la assicurare la piena conoscenza e divulgazione delle disposizioni del codice.

L'art.16 (“Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice”) rinvia, ai sensi dell'art.16 comma 2 del d.P.R. 62/2013, a quanto disposto dai contratti collettivi vigenti per l'applicazione delle sanzioni conseguenti la violazione dei doveri del codice.

L'art.17 (“Norme finali”) prevede adeguate forme di pubblicità e di comunicazione per garantire la più ampia conoscenza del codice e fa espresso rinvio, per quanto non previsto dal codice stesso, alle disposizioni del codice generale approvato con d.P.R. 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, co. 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);
- ai fini dell'avvio della procedura aperta alla partecipazione, lo schema del codice è stato trasmesso alle rappresentanze sindacali rappresentative presenti all'interno dell'ente e pubblicato per un adeguato periodo di tempo sul sito internet istituzionale per l'acquisizione indicazioni, proposte ed osservazioni;
- non essendo pervenuta nel termine finale della procedura aperta alcuna osservazione e/o proposta di modifica, l'ipotesi definitiva del codice è stata inoltrata ai componenti il nucleo di valutazione che ha fornito il proprio parere obbligatorio nella seduta del 19 dicembre 2013;
- il codice, unitamente alla relazione illustrativa, è inviato all'Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d) della legge 6 novembre 2012, n. 190.