

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI
- art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 –**

Premessa

Il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di FIDENZA è definito ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2, del Codice di comportamento generale, approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013.

Come disciplinato dall'art. 2, comma 3, del citato D.P.R. n. 62/2013, il Codice prevede che gli obblighi ivi previsti si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di supporto agli organi di direzione politica dell'Ente, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere nei confronti dell'amministrazione. Gli stessi obblighi si estendono, altresì, ai dipendenti della partecipata dal Comune San Donnino Multiservice spa, a tutti i collaboratori o consulenti o professionisti anche di imprese e ditte che abbiano rapporti con il comune, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione, la cui prestazione incida sull'attività procedimentale amministrativa dell'Ente, sia in fase istruttoria che decisionale.

Contenuto del codice

Il codice si suddivide in n. 17 articoli, che specificano ed integrano le previsioni del Codice generale sopra richiamato sulla base delle indicazioni fornite dalla ex CIVIT ora A.N.A.C nelle "Linee guida" approvate con la delibera n. 75/2013, di cui si richiamano i titoli e si riportano sommariamente i rispettivi contenuti:

Art. 1 - Disposizioni introduttive

- Rinvio alla legge ed al Codice Generale (D.P.R. n. 62/2013)

Art. 2 - Ambito di applicazione

- Individuazione dei soggetti destinatari
- Estensione di tutte le regole contenute nel piano per quanto compatibile a tutti i soggetti che a vario titolo collaborano con gli organi politici oltre che alla società partecipata San Donnino Multiservice spa

Art. 3 - Principi generali

I principi ai quali deve uniformarsi il comportamento del dipendente pubblico

Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità (art. 4 del D.P.R. n. 62/2013)

- previsione del divieto generale di ricevere regali ad eccezione dei gadget promozionali e regali di "cortesia" quali, fiori e dolci.
- Modalità di restituzione da parte dell'amministrazione dei regali ricevuti al di fuori dei casi consentiti
- Indicazione delle tipologie di incarichi di collaborazione consentiti e vietati, ai sensi del comma 6, nonché le categorie di soggetti privati che hanno interessi economici

significativi in decisioni o attività inerenti all'amministrazione

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (art. 5 del D.P.R. n. 62/2013)

- Definizione ambiti di interesse che possono interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio
- Precisazione del termine entro cui effettuare la comunicazione al proprio responsabile sull'adesione o appartenenza ad associazioni ed organizzazioni (comma 1)

Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse (art. 6 del D.P.R. n. 62/2013)
- Procedimentalizzazione delle modalità di comunicazione delle informazioni rilevanti e dell'obbligo periodico di aggiornamento

Art. 7 - Obbligo di astensione (art. 7 del D.P.R. n. 62/2013)

- Procedimentalizzazione della comunicazione dell'astensione e delle relative ragioni al responsabile dell'ufficio
- Previsione di un controllo da parte del dirigente / responsabile dell'ufficio
- Previsione di un sistema di archiviazione dei casi di astensione nell'amministrazione

Art. 8 - Prevenzione della corruzione (art. 8 del D.P.R. n. 62/2013)

- Rinvio alle previsioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione
- Specifica degli obblighi di collaborazione dei dipendenti con il Responsabile per la prevenzione della corruzione
- Indicazione delle misure di tutela del dipendente che segnala un illecito all'amministrazione

Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità (art. 9 del D.P.R. n. 62/2013)

- Rinvio alle previsioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione
- Previsione di regole volte a favorire un comportamento collaborativo da parte dei titolari degli uffici tenuti alla comunicazione ed alla pubblicazione dei dati, come previsto dalla normativa vigente in materia

Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati (art. 10 del D.P.R. n. 62/2013)

- Individuazione dei comportamenti tenuti dai dipendenti nei rapporti privati ritenuti lesivi dell'immagine dell'amministrazione

sulla previsione della art 10 e in particolare sul comma 2 la cgil funzione pubblica ha fatto l'osservazione che si allega in copia .

*Si premette che la previsione contenuta nell'art 10 disciplina il comportamento del lavoratore nei **rapporti privati** conformemente a quanto previsto dall'art 10 del codice generale approvato con il DPR 62. e individua i comportamenti tenuti dai dipendenti nei rapporti privati ritenuti lesivi della immagine dell'amministrazione conformemente alle linee guida contenute al punto 6 nella deliberazione n.75/2013 della CIVIT /ENAC che qui si riportano*

6. Comportamento nei rapporti privati (art. 10 del d.p.r. n. 62/2013). I codici devono individuare, anche sulla base delle peculiarità e delle esperienze registrate dalla singola amministrazione, i comportamenti tenuti dai dipendenti nei rapporti privati ritenuti lesivi della sua immagine

Ribadito che

- l'ambito disciplinato dall'art 10 è quello dei rapporti privati che nulla ha a che vedere con la libertà di espressione che lamenta l'O.S

-la lett.A prevede l'osservanza del segreto d'ufficio

-le lettere B e D un ulteriore specifico rafforzamento dell'osservanza del segreto d'ufficio.

-L'osservanza scrupolosa del segreto d'ufficio in quanto dovere primario del dipendente non può essere considerato lesivo del diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero.

Preso atto che la formulazione del contenuto della lettera c potrebbe generare qualche perplessità sulla sua interpretazione, e nulla osta alla cancellazione.

Per le ragioni sopra evidenziate non si ritiene di accogliere integralmente l'osservazione dell'organizzazione sindacale e pertanto nella proposta alla giunta viene cancellata la sola lettera c dell'articolo 10..

Art. 11 - Comportamento in servizio (art. 11 del D.P.R. n. 62/2013)

- Previsione delle regole di condotta nell'espletamento della rispettiva attività del dipendente anche in relazione ai colleghi
- Previsione sul corretto uso dei permessi di astensione e delle timbrature delle presenze da parte dei propri dipendenti
- Previsione dei vincoli sull'utilizzo adeguato di materiali, attrezzature, servizi e risorse, imponendo ai dipendenti determinate regole d'uso

Art. 12 - Rapporti con il pubblico (art. 12 del D.P.R. n. 62/2013)

- Individuazione del termine specifico per la risposta alle varie comunicazioni degli utenti, ove non sia già previsto
- Precisazione che alle comunicazioni di posta elettronica si deve rispondere con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e dell'eshaustività della risposta

Art. 13 - Disposizioni particolari per i funzionari responsabili di settore/ responsabili di posizione organizzativa. (art. 13 del D.P.R. n. 62/2013)

- Procedimentalizzazione della comunicazione dei dati relativi ai conflitti di interesse di cui al comma 3, prevedendo anche un obbligo di aggiornamento periodico
- Indicazione delle modalità e dei soggetti a cui i dipendenti possono segnalare eventuali disparità nella ripartizione dei carichi di lavoro da parte del dirigente
- Previsione dell'obbligo per i dirigenti responsabili di settore/di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità da parte dei propri dipendenti
- Previsione di aggiornare-da parte del dirigente- i propri dipendenti sui contenuti del presente codice

Art. 14 - Contratti ed altri atti negoziali

- Astensione per il dipendente a mediazioni di terzi nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione
- Astensione per il dipendente che conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente

- Informativa al responsabile di settore / Responsabile di Posizioni Organizzative di tale evenienza
- Comportamento a carico del dipendente che riceva rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio

Art. 15 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art. 15 del D.P.R. n. 62/2013)

- Rinvio alle linee guida predisposte dall'amministrazione ai sensi del comma 6

Art. 16 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

- Evidenziazione della tipologia e dell'entità della sanzione disciplinare conseguente alla gravità della violazione dei doveri al codice di comportamento

Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

- Enunciazione della pubblicità del Codice e comunicazione a tutti gli interessati

Procedura di approvazione

In merito alla procedura di approvazione del Codice si è tenuto conto delle espresse indicazioni dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013.

In particolare:

- sono state seguite, sia per la procedura che per i contenuti specifici, le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni elaborate dalla CIVIT ora A.N.A.C ed approvate definitivamente con delibera n. 75/2013;
- il parere obbligatorio dell'OIV è stato acquisito in data 18 Dicembre 2013 Tale parere è conservato agli atti del fascicolo, riguardante il Codice di Comportamento, e conservato presso l'ufficio personale;
- la "procedura aperta" è stata attuata mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale di un avviso (in data 11.12.2013), unitamente all'ipotesi di codice, con il quale sono stati invitati i seguenti soggetti: organizzazioni sindacali rappresentative, le associazioni dei consumatori e degli utenti, tutti i soggetti che operano per conto del Comune e/o che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dallo stesso, a fornire in merito eventuali proposte e/o osservazioni, da trasmettere all'amministrazione su apposito modello predefinito entro il 21 dicembre 2013:
- in data 21 dicembre 2013 prot. n. 31.967/2013 è pervenuta osservazione all'art10 da parte della Funzione Pubblica Cgil Parma;
- è stata parzialmente accolta per le motivazioni ripotate nella relazione all'art 10.