



CITTÀ DI IMPERIA

SETTORE PERSONALE E AFFARI GENERALI

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Monitoraggio annuale sulla sua attuazione. Anno 2014

Riferimenti legislativi e normativi

Si premette una nota iniziale sul quadro legislativo e normativo di riferimento, evidenziando, in via preliminare, come le recenti disposizioni legislative (L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013, D. Lgs. 39/2013), strettamente correlate tra loro, si prefiggano l'obiettivo sinergico di adottare misure tali da riaffermare il principio della buona amministrazione.

La componente di studio e conoscenza del disegno normativo vigente è stata sviluppata in momenti diversi nel corso dell'anno 2014: assimilazione dei concetti, rielaborazione, diffusione nei diversi Settori delle informazioni e loro applicazione sono stati gli obiettivi di un percorso in divenire, percorso nel quale è fondamentale che le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità, intese a contrastare possibili situazioni di mal funzionamento della Pubblica Amministrazione, ristabilendo regole di buona e sana amministrazione, non debbano essere intese come meri adempimenti formali e burocratici ma capisaldi del lavoro quotidiano.

Regolamento sulla *"Disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di incarichi extra – istituzionali"*, approvato deliberazione della Giunta Municipale n. 459 dell'11.11.2010;

Legge 6.11.2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 13.11.2012, n. 265, che ha introdotto *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*;

"Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", adottato con deliberazione della Giunta Municipale n. 97 del 20.04.2012 e modificato con deliberazione della Giunta Municipale n. 140 del 26/07/2013 e n. 165 del 13.09.2013;

Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*;

Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, *Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;

Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Deliberazione A.N.A.C. n. 75/2013, ad oggetto *"Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001)"*;

Circolare prot. n°32785 del 16.10.2013, avente per oggetto *"Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici – D.P.R. n°62 del 16 aprile 2013, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 4.06.2013"*. Direttiva del Segretario Generale;

Deliberazione della Giunta Municipale n°47 del 5.03.2014 con la quale è stato approvato il Piano comunale triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità – Annualità 2014/2016;

Atto prot. n°10108 in data 21.03.2014 con il quale il Sindaco di Imperia ha nominato il Segretario Generale dell'Ente quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nel Comune di Imperia;

Circolare n°7 del 24.04.2014 avente per oggetto "*Delibera 47 del 5.03.2014 Piano comunale triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità – Annualità 2014/2016 sua applicazione e predisposizione check-list tipologia e attività procedimenti a rischio*". Direttiva del Segretario Generale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Circolare n°8 del 24.04.2014 avente per oggetto "*Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Imperia – Informazione ed adempimenti conseguenti*". Direttiva del Segretario Generale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Atto prot. int. n° 11 in data 21.05.2014 con il quale il Segretario Generale, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nel Comune di Imperia, ha nominato i Dirigenti del Comune di Imperia Referenti per l'attuazione del Piano anticorruzione dell'Ente;

Circolare n°13 del 10.06.2014, avente per oggetto "*Piano comunale triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità – annualità 2014/2016; programma triennale della trasparenza e dell'integrità; codice di comportamento aziendale*". Disposizioni operative del Segretario Generale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Circolare n°15 del 10.06.2014, avente per oggetto "*Disposizione operativa ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del Decreto Legislativo n. 165/2001*" del Segretario Generale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Piano degli obiettivi di performance per l'anno 2014, ai sensi del Decreto Legislativo 27.10.2009, n°150, approvato con Deliberazione della Giunta Municipale n°222 del 28.8.2014;

Disciplina del procedimento sanzionatorio per la violazione degli obblighi imposti dal decreto trasparenza, integrazione al "*Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*", approvata con Deliberazione della Giunta Municipale n. 321 del 12/12/2014.

Premessa generale

La presente relazione di monitoraggio relativa al *Codice di comportamento dei dipendenti pubblici* intende tracciare le linee di azione svolte nel corso dell'anno 2014, premettendo che l'applicazione del Codice - in ossequio alla disposizioni legislative indicate in premessa - si è sviluppata sulle tre principali direttrici che caratterizzano nella loro globalità la prevenzione del fenomeno corruttivo e, precisamente:

- il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità, e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare, di cui al codice in argomento,
- l'adeguamento dei comportamenti amministrativi al P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione) ed al P.T.P.C. (Piano triennale di prevenzione della corruzione) approvato con deliberazione della Giunta Municipale n°47 del 5 marzo 2014, riferito al triennio 2014/2016,
- gli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs.33/2013.

Il Codice di Comportamento del Comune di Imperia

Il Comune di Imperia ha annesso particolare rilevanza alla intervenuta entrata in vigore del D.P.R. 16 aprile 2013, n°62, a mezzo del quale ha trovato vigenza il nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici che "*definisce, ai fini dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare*" (art. 1 D.P.R. 62/2013).

Al codice nazionale ha fatto seguito, con deliberazione n°10 del 22 gennaio 2014, l'**approvazione del Codice di comportamento cosiddetto "aziendale"**, ovvero il Codice di comportamento integrativo e specificativo del Comune di Imperia.

Il Codice del Comune di Imperia si suddivide in tre Titoli e quattro allegati, come di seguito indicato:

- Titolo I – Disposizioni di carattere generale
- Titolo II – Comportamenti trasversali

- Titolo III – Disciplina delle incompatibilità', cumulo impieghi ed incarichi, autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di incarichi extra - istituzionali

Gli articoli 1 – 16 (Titoli I e II) pur seguendo, di massima, la sistematica del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, non ripetono il contenuto delle corrispondenti norme del D.P.R. n. 62/2013, ma integrano e specificano le previsioni normative ivi riportate. In tal modo si è evitato di appesantire il testo e di creare possibili perplessità applicative, allorché una stessa disposizione normativa venga riprodotta in più fonti di differente livello gerarchico.

Gli articoli 17 – 33 (Titolo III) recano la disciplina delle “Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali”. Tale disciplina, già contenuta in specifico Regolamento dell'Ente - adottato con deliberazione della Giunta Municipale n. 459 dell'11 novembre 2010 - è stata inserita nel Codice al fine di unificare in un testo unico il quadro delle prescrizioni cui devono uniformarsi i dipendenti.

Lo schema del Codice è stato pubblicato sul sito istituzionale del Comune in data 3 dicembre 2013 e contestualmente trasmesso alle organizzazioni sindacali, alle associazioni di categoria maggiormente rappresentative presenti nel territorio ed a tutti i Dirigenti dell'Ente, con invito a formulare eventuali proposte ed osservazioni. Le proposte ed osservazioni pervenute sono state opportunamente valutate dal Segretario Generale e, quindi, il Codice è stato sottoposto all'esame del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione, nella seduta del 7 gennaio 2014 ha stilato la stesura finale del Codice di Comportamento aziendale ed ha espresso parere favorevole relativamente alla conformità della procedura seguita nell'adozione del medesimo secondo quanto previsto nelle linee guida dell'A.N.A.C.

A seguito della formale adozione da parte della Giunta Municipale, il Codice è stato pubblicato sul sito internet del Comune, nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, e trasmesso ai Dirigenti per l'adozione delle attività di competenza e, in particolare:

- consegna del Codice di comportamento nazionale ed aziendale agli Incaricati di Posizione organizzativa e a tutti i dipendenti dei rispettivi Settori, acquisendone la personale sottoscrizione;
- promozione della conoscenza dei contenuti del Codice presso i propri collaboratori;
- formazione ed aggiornamento dei propri collaboratori in materia di trasparenza, integrità e nello specifico sui contenuti del Codice.

Il Codice di comportamento del Comune di Imperia è pubblicato nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, sezione *Disposizioni generali*, sub *Atti Generali*, ai sensi dell'art. 12, commi 1 e 2 del D. Lgs. 33/2013.

Linee di intervento

Le previsioni sanzionatorie contenute nell'art. 16 del Codice nazionale e similmente richiamate nel medesimo articolo del Codice aziendale costituiscono chiara esplicitazione di quanto sia doveroso attenersi alla nuova disciplina comportamentale. Ma, al di là dell'aspetto più squisitamente repressivo, si è ritenuto e si ritiene che i codici in argomento debbano essere recepiti e metabolizzati da tutto il personale affinché l'assimilazione dei *principi di comportamento* possano focalizzare e maturare migliori consapevolezze circa il ruolo obiettivo e trasparente che ogni dipendente pubblico deve mantenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

Proprio per tale ragione a tutti i Dirigenti del Comune di Imperia è stata richiesta un'azione di sensibilizzazione sia di tipo personale sia verso i dipendenti del proprio settore circa la necessità di tenere in debita evidenza i contenuti dei codici: i due testi sono stati capillarmente diffusi ad ogni singolo dipendente, con l'invito a recepire, con fedeltà e rigore applicativo, le regole di comportamento. Le schede relative all'avvenuta **consegna del codice al singolo dipendente** sono custodite dai singoli Dirigenti di Settore.

Recepire il Codice comporta infatti non una pedissequa lettura ma un'azione di interiorizzazione della sua portata culturale, volta ad orientare l'agire quotidiano all'interno del Comune di Imperia verso l'interesse pubblico in modo trasparente. Mettere in atto buone pratiche significa adottare comportamenti ineccepibili con i soggetti esterni alla macchina amministrativa, con i propri colleghi, con i fornitori di beni, servizi e lavo-

ri, prevenendo tutte quelle situazioni che potrebbero dare adito a malfunzionamenti dell'azione amministrativa, alla distorsione dei fini perseguiti, alla prevalenza di interessi singoli su quelli della collettività.

Ai Dirigenti ed al personale tutto del Comune di Imperia sono state sottolineate la valenza giuridica del Codice di comportamento, così come del P.T.P.C., le responsabilità che derivano dalla mancata o inadeguata osservanza delle prescrizioni contenute, i meccanismi sanzionatori che scattano laddove quelli di prevenzione non siano intervenuti efficacemente.

In tale contesto si è data evidenza particolare al contenuto degli artt. 5, 6 e 7 del D.P.R. N°62/2013 in ordine rispettivamente alla partecipazione ad associazioni e organizzazioni ed agli obblighi di astensione del pubblico dipendente, al fine di scongiurare che eventuali conflitti di interesse possano compromettere la doverosa obiettività nello svolgimento delle proprie azioni e nell'adozione delle decisioni. Analogamente precipua attenzione è stata posta alle *Disposizioni particolari per i dirigenti* di cui all'art. 13; sono in fase di distribuzione le specifiche schede di dichiarazioni correlate ai citati articoli.

Formazione

Alla formazione del personale del Comune di Imperia sono stati rivolti - oltre alla formazione *in house* da parte del Segretario Generale, alla redazione di specifiche Circolari emanate in corso d'anno e riepilogate tra i Riferimenti legislativi e normativi, ed agli incontri con i Dirigenti nel corso dell'anno - i seguenti corsi di formazione:

- 13 e 14 gennaio 2014, *Legge anticorruzione, controlli interni, Codice di Comportamento*, a cura del dr. Arturo Bianco;
- 10 maggio 2014, Corso di formazione *su relazioni sindacali, sanzioni disciplinari e codice di comportamento*, a cura del dr. Luigi Oliveri;
- 5 novembre 2014, Corso di formazione *su Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione. Il Piano Anticorruzione*, a cura della dr. Sonia Moi;
- 2 e 3, 9 e 10 dicembre 2014 Corso di formazione *su La mappatura e la valutazione del rischio di corruzione nel Comune di Imperia. Esercitazioni – Il Codice di Comportamento del Comune di Imperia*, a cura della dr. Sonia Moi.

Gli obblighi di condotta derivanti dall'applicazione del Codice sono state estesi, 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 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. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, sono state inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice (art. 1 D.P.R. 62/2013). La circolare n°13 del 10/06/2014 ha indicato le precise disposizioni in tal senso.

Ufficio Procedimenti Disciplinari

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha vigilato nel corso dell'anno sulla corretta **modalità autorizzativa agli incarichi di collaborazione** (art. 4, c. 6 codice nazionale ed art. 4 codice aziendale). Il Codice aziendale, in particolare, ha approvato i seguenti Modelli ad esso allegati:

A) Modello *Richiesta di autorizzazione da parte del dipendente allo svolgimento di incarico non compreso nei compiti e doveri d'ufficio* (art. 23 codice aziendale)

B) Modello *Richiesta di autorizzazione da parte del soggetto conferente l'incarico extra – istituzionale Modello Comunicazione svolgimento incarichi non soggetti ad autorizzazione*

C) Modello *Comunicazione svolgimento incarichi non soggetti ad autorizzazione* (art. 22 codice aziendale)

D) Modello *Parere del Dirigente del Settore di appartenenza (da trasmettere al Dirigente del Settore Personale unitamente alla richiesta di autorizzazione di all'Allegato A o B.*

Applicando la *Procedura autorizzativa* di cui all'art. 25 del Codice aziendale, nel corso dell'anno l'Ufficio Personale ha **concesso autorizzazione** a n° 26 dipendenti. Le autorizzazioni concesse sono state comunicate en-

tro 15 giorni dalla data di conferimento al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 27 del codice aziendale) e pubblicate sul sito istituzionale, sezione *Amministrazione Trasparente*, sottosezione *Personale*, sub *Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti*, ai sensi dell'art. 18 comma 1 "*Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici*" del D. Lgs. 33/2013.

E' stata verificata in un caso la violazione degli obblighi previsti dal Codice di comportamento che ha provocato l'avvio del procedimento disciplinare con conseguente applicazione di sanzione disciplinare.

E' stata effettuata altresì, in un caso, attività istruttoria in merito al rispetto dei tempi del procedimento.

Il compito, delicato ed impegnativo, di porre in atto misure organizzative adeguate è suscettibile di futuro miglioramento attraverso la periodica revisione del Codice.

29 dicembre 2014

f.to Il Segretario Generale
*Responsabile della prevenzione
della corruzione e della trasparenza*
Dott. Andrea Matarazzo