



UNIONE DEI COMUNI DEL TERRALBESE

Provincia di Oristano

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI
ACCOMPAGNAMENTO
AL CODICE DI COMPORTAMENTO
DEI DIPENDENTI DELL'UNIONE DEI
COMUNI DEL TERRALBESE**

Premessa

L'art. 54 del decreto legislativo 165/2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, prevedeva l'emanazione di 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.

Tale Codice è stato approvato con Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, generalmente applicabile nel pubblico impiego privatizzato, costituente la base minima e indefettibile di ciascun codice di comportamento adottato da ogni singola amministrazione e che trova applicazione in via integrale in ogni amministrazione.

Il Piano nazionale anticorruzione, (PNA) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, approvato dalla CIVIT (ora Anac) con delibera n. 72 dell'11.09.2013, ai sensi dell'art. 1, comma 2, della Legge n.190/2012 , a sua volta prevedeva il Codice di Comportamento quale uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

L' A.N.AC (Autorità Nazionale Anticorruzione) (ex CIVIT) ha adottato quindi la Delibera n. 75/2013 contenente le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

Questo ente , in ossequio alla normativa appena illustrata, con propria delibera n. 131 in data 06.12.2013 approvava il CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL UNIONE DEI COMUNI DEL TERRALBESE , recependo ed approvando interamente le disposizioni contenute del D.P.R. n. 62/2013

Il Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari” convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 , all'art. 19, co. 5, lett. b) ha introdotto nuove sanzioni in caso di mancata «adozione dei Piani di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento».

L'ANAC quindi , in esecuzione di tali disposizioni , in data 9 settembre 2014 ha adottato il «Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento» pubblicato sul sito web dell'Autorità, in cui sono identificate le fattispecie relative alla “omessa adozione” del PTPC, del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) o dei Codici di comportamento.

Infine l'A.N.A.C in data 28.10.2015 ha adottato la determinazione n. 12/2015 con la quale ha adottato l'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione.

In tale nuovo Piano è espressamente previsto che “ equivale ad omessa adozione: a) l'approvazione di un provvedimento puramente ricognitivo di misure, in materia di anticorruzione, in materia di adempimento degli obblighi di pubblicità **ovvero in materia di Codice di comportamento di**

amministrazione; b) l'approvazione di un provvedimento, il cui contenuto riproduca in modo integrale analoghi provvedimenti adottati da altre amministrazioni, privo di misure specifiche introdotte in relazione alle esigenze dell'amministrazione interessata; c) **l'approvazione** di un provvedimento privo di misure per la prevenzione del rischio nei settori più esposti, privo di misure concrete di attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui alla disciplina vigente, **meramente riproduttivo del Codice di comportamento emanato con il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**".

Il Piano di prevenzione della corruzione per il periodo 2016/2018 approvato dall'Ente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 01.02.2016 ed in particolare il punto 2.2 prevede quale misura di contrasto agli eventuali fenomeni corruttivi, l'adozione e la pubblicazione, ai sensi del D.Lgs. 14.03.2013, n. 33, l'adozione e la pubblicazione del nuovo codice di comportamento.

Al fine di recepire e dare attuazione alle norme ed agli atti soprarichiamati è stato predisposto dal Segretario dell'Unione, Responsabile della prevenzione della corruzione, coadiuvato dagli uffici, lo schema del nuovo Codice di comportamento da applicarsi ai dipendenti del Unione dei Comuni del Terralbese

Procedura di approvazione.

Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

Pertanto 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 dall'Autorità nazionale anticorruzione; in particolare al fine di aprire la procedura alla partecipazione, lo schema del Codice è stato trasmesso a tutti i dipendenti dell'Ente, alle RSU aziendali, alle organizzazioni sindacali ed è stato pubblicato sul sito internet istituzionale per poter ricevere indicazioni, proposte e suggerimenti;

Si è tenuto un incontro a carattere formativo sui contenuti del Nuovo Codice a tutti i dipendenti prima dell'approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione; la bozza definitiva è stata inoltrata al Nucleo di Valutazione che ha fornito il proprio parere favorevole il 15.03.2015

Il Codice di comportamento del personale dell'Unione dei Comuni, allegato alla presente relazione di accompagnamento, si suddivide in 17 articoli che seguono, di massima, l'ordine sistematico del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Gli articoli del Codice Speciale non ripetono il contenuto delle corrispondenti norme del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al 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 del provvedimento e di creare possibili perplessità applicative, allorché una stessa disposizione normativa venga riprodotta in più fonti di differente livello gerarchico.

L'adozione del Codice speciale di comportamento da parte dell'Ente rappresenta, come detto, una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, secondo quanto stabilito dal P.N.A.; conseguentemente, esso costituisce un elemento essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Il codice unitamente alla relazione illustrativa, successivamente all'approvazione da parte del CdA sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Disposizioni generali" - "Atti generali" ed il relativo link verrà comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione. tramite semplice mail all'indirizzo codicicomportamento@anticorruzione.it

Responsabilità disciplinare e diretta applicazione.

Il Codice di comportamento D.P.R. n. 62/2013 si ricorda, ha innovato profondamente il precedente Codice sia in termini formali che sostanziali.

Esso infatti non prevede più modalità di recepimento da parte del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Infatti alla violazione di taluno degli obblighi del Codice e di quello speciale discende direttamente l'obbligo di avviare un procedimento disciplinare ed applicare una delle sanzioni previste dal Codice disciplinare.

La violazione dei doveri di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del piano di prevenzione della corruzione in esso contenuti e di quelli previsti dal Codice adottato dall'Unione dei Comuni del Terralbese costituisce fonte diretta di responsabilità disciplinare per i pubblici dipendenti. Precedentemente invece, il "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", adottato con decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, demandava ai contratti collettivi il coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare.

I codici individuano, quindi, le norme precettive che stabiliscono i doveri di comportamento dei pubblici dipendenti (doveri che vanno ad integrare quelli d'ufficio e le altre ipotesi di responsabilità disciplinare previsti dalle norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi) rinviando, per quanto riguarda l'individuazione delle sanzioni disciplinari da applicare e il procedimento di irrogazione delle stesse, alle norme vigenti sulla responsabilità e sul procedimento disciplinare.

Oltre agli effetti di natura disciplinare, penale, civile, amministrativo e contabile, tali violazioni rilevano anche in ordine alla misurazione e valutazione della performance.

La violazione di uno qualunque degli obblighi previsti, ai sensi dell'art. 16 del nuovo Codice di comportamento, è soggetta a contestazione disciplinare e all'applicazione di una sanzione da valutarsi, in ogni singolo caso, con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza

Ambito di applicazione

L'articolo 2, comma 3 del D.P.R. n. 62/2013 dispone che il codice di comportamento dei dipendenti e quello speciale sia esteso anche a terzi, con il solo limite della compatibilità, a tutti

i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione.

Le categorie di soggetti esterni ai quali estendere l'applicazione del Codice e le ipotesi da prevedere nelle clausole di risoluzione e decadenza del rapporto dovranno essere inserite nei contratti di collaborazioni, consulenze e servizi. E' già stato previsto nel PTPC la obbligatorietà di inserimento negli schemi tipo di incarichi, contratti, bandi, dell'osservanza dei Codici di comportamento.

Ai soggetti di cui sopra che già operano per l'Ente verrà consegnato il nuovo Codice speciale a cui dovranno attenersi.

Quadro delle responsabilità dei soggetti coinvolti

1. Ai Responsabili dei Servizi è demandata la vigilanza:

- sul rispetto del Codice di comportamento da parte dei dipendente assegnati alla propria struttura
- sulla corretta timbratura delle presenze dei propri collaboratori, segnalando tempestivamente le pratiche scorrette
- sul corretto utilizzo , anche da parte di terzi, delle risorse strumentali e dei mezzi assegnati al personale ;
- sul rispetto del non superamento del valore economico delle utilità o del regalo
- sulla corretta e puntuale comunicazione dei propri collaboratori dell'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento delle attività entro i termini fissati dal Codice speciale;
- sul rispetto delle norme in materia di incompatibilità , conflitto di interesse, anche potenziale, con l'obbligo di segnalare con tempestività ogni situazione di conflitto. L'obbligo di astensione comprende non soltanto l'assumere decisioni ma anche svolgere semplicemente delle attività di carattere istruttorio tali da influenzare o determinare i contenuti dell'atto finale, anche se perfezionato da altro soggetto. Inoltre, l'interesse in conflitto non deve avere necessariamente contenuto economico, potendo consistere anche soltanto in forme di favoreggiamento o condiscendenza nei confronti di un soggetto politico o sindacale o di uno dei parenti , o del coniuge, o affini entro il secondo grado

2. Al Segretario dell'Ente –Responsabile anticorruzione è demandata:

- la vigilanza sulla corretta e puntuale comunicazione dei Responsabili dei Servizi dell'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento delle attività
- la comunicazione al Presidente della dichiarazione di astensione ricevuta dal Responsabile del Servizio al fine di poter consentire l'individuazione tempestiva di un sostituto per l'intera durata del procedimento

- controllo sul rispetto dei Codici di comportamento da parte dei Responsabili dei Servizi, nonché sulla mancata vigilanza da parte di questi ultimi sull'attuazione e sul rispetto dei codici presso i settori di cui sono titolari.

Monitoraggio e vigilanza

Le attività di monitoraggio e di vigilanza del Codice rientrano tra le azioni previste dal Piano di prevenzione della corruzione, adottato annualmente dall'Ente.

Il titolare dell'Ufficio procedimenti disciplinari che coincide, nell'Ente , con il Responsabile anticorruzione, cura l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazioni dei Codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54-bis del D.lgs 165/2001 in materia di tutela dell'identità di chi ha segnalato fatti rilevanti a fini disciplinari.

Inoltre il Responsabile anticorruzione cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione al Nucleo di Valutazione, dei risultati del monitoraggio, in collaborazione con l'Ufficio procedimenti disciplinari.

Arborea, 18.03.2016

Il Segretario dell'Unione dei Comuni del Terralbese

Dott.ssa Maria Bonaria Scala