Comune di Moraro

Provincia di Gorizia

NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI COMUNALI

(Ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, e dell'art. 2 del D.P.R. 62/2013)

INDICE

1.	Principi generali	pag.	3
2.	Ambito di applicazione	»	3
3.	Procedure di adozione e modifica	»	4
4.	Attuazione	»	4
5.	Sanzioni per infrazioni specifiche	»	4
6.	Partecipazione ad associazioni e organizzazioni	»	6
7.	Obbligo di astensione	»	6
8.	Prevenzione della corruzione	»	7
9.	Trasparenza e tracciabilità	»	7
10.	Comportamenti nei rapporti privati	»	7
11.	Comportamenti in servizio	»	7
12.	Titolari di posizione organizzativa	»	7
13.	Contratti	»	8
14.	Vigilanza, oneri ed entrata in vigore	»	8

CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI COMUNALI

Art. 1
Principi generali

1. Il presente codice di comportamento integrativo è dettato in applicazione dei principi fissati dalla normativa vigente, con particolare riferimento alle previsioni di cui all'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001 ed al D.P.R. n. 62/2013. Ai fini della sua redazione si è tenuto doveroso conto delle indicazioni espresse nelle Linee guida della CIVIT (oggi ANAC) contenute nella deliberazione n. 75 del 24 ottobre 2013.

2. Esso è finalizzato, nella presente rinnovata stesura, a garantire il miglioramento della qualità dei servizi erogati, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché di indipendenza e di astensione in caso di conflitto di interessi.

3. Il presente codice costituisce uno degli strumenti di applicazione del piano triennale di prevenzione della corruzione.

4. Si segnalano, per il rilievo che assumono e senza che da ciò scaturisca una elencazione esaustiva, in particolare i seguenti obblighi di carattere generale:

a) servire il pubblico interesse ed agire esclusivamente con tale finalità;
b) coniugare l'efficienza dell'azione amministrativa con la economicità della stessa ed il contenimento dei costi, utilizzando la diligenza del buon padre di famiglia;
c) garantire la parità di trattamento dei destinatari dell'azione amministrativa e dunque l'imparzialità e l'immagine dell'imparzialità;
d) garantire la massima collaborazione con altre Pubbliche Amministrazioni;
e) garantire la correttezza, l'imparzialità e la lealtà nel comportamento verso i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa;
f) non utilizzare per finalità personale le informazioni di cui si è in possesso per ragioni di servizio e le prerogative connesse al ruolo rivestito.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente codice, unitamente al D.P.R. n. 62/2013 su cui si fonda, si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato dell'ente, ai soggetti che con lo stesso hanno rapporti di collaborazione di qualsiasi natura ed ai lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità utilizzati dall'ente.

2. Esso, unitamente al D.P.R. n. 62/2013, si applica inoltre - relativamente alle attività svolte per conto dell'ente - ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti comunque utilizzati dalle società fornitrici di beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tal fine nei contratti ovvero nelle convenzioni stipulate con le stesse vengono inserite clausole per la effettuazione delle contestazioni, la irrogazione di sanzioni e la eventuale risoluzione del contratto.

3. La risoluzione del contratto con collaboratori esterni e società fornitrici di beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore dell'amministrazione va di norma prevista - e disposta - nelle ipotesi di commissione di infrazioni di gravità comparabili a quelle che, ove accertate a carico del dipendente, motiverebbero il suo licenziamento.

4. Considerata la sua natura meramente integrativa il presente codice si affianca alla disciplina normativa nazionale richiamata dall'articolo 1, dettagliandola in alcuni aspetti per tener conto delle specificità dell'ente ma senza apportarvi deroghe che sarebbero in ogni caso prive di legittimità.

Art. 3
Procedure di adozione e modifica

1. Il presente codice e le sue variazioni sono adottate dalla giunta con specifica deliberazione e sono direttamente raccordate alle scelte contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione aggiornato con cadenza annuale.

2. La bozza di codice e le proposte di modifica sono predisposte dal responsabile per la prevenzione della corruzione, sentito l'ufficio per i procedimenti disciplinari (ove il responsabile di detto ufficio non coincida con il RPCT) e acquisiti i pareri dei titolari di posizione organizzativa. Sulla proposta di codice e sulle proposte di modifica vengono raccolti i pareri dell'Organismo Indipendente di Valutazione e dei soggetti sindacali rappresentati a livello di Ente.

3. Il codice, dopo essere stato adottato da parte della giunta, è pubblicato sul sito internet dell'ente.

4. Copia del codice e delle sue modifiche è consegnata ai dipendenti, collaboratori, LSU, LPU ed ai soggetti utilizzati dall'ente ed è inviato alle società controllate dall'ente ed a quelle fornitrici di beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Art. 4
Attuazione

1. All'attuazione del codice di comportamento integrativo nell'ente, con particolare riferimento alle attività a più elevato rischio di corruzione, ed alla verifica della sua applicazione da parte dei titolari di posizione organizzativa sovraintende il responsabile per la prevenzione della corruzione.

2. L'applicazione da parte dei dipendenti è verificata da parte dei singoli titolari di posizione organizzativa.

3. La formazione dei dipendenti è assicurata attraverso la realizzazione di appositi incontri, aventi come oggetto anche l'applicazione del D.P.R. n. 62/2013.

Art. 5
Sanzioni per infrazioni specifiche

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è specificamente valutata in ogni singolo caso con riguardo alle particolari circostanze in cui si è verificata, alle concrete gravità del comportamento ed entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'ente, nonché all'eventuale recidiva.

3. Ferme restando le previsioni del DLgs n. 165/2001, dei contratti regionali del Comparto unico-ni limiti della loro conformità al disposto di cui all'art. 55 comma 2 del citato decreto Legislativo, e del D.P.R. n. 62/2013, non derogabili dal presente atto, e la indicazione di cui al precedente comma, sono previste le seguenti sanzioni:

a) per la prima violazione dell'obbligo di comunicazione della propria iscrizione ad associazioni o organizzazioni nei casi in cui le stesse possano concretamente interferire con lo svolgimento delle attività di ufficio, integrando un'ipotesi di conflitto di interessi potenziale, e ferme restando le sanzioni più gravi nei casi previsti dall'ordinamento, è irrogata la sanzione della multa fino a 4 ore;
b) per la prima violazione dell'obbligo di comunicazione di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, integrante un'ipotesi di conflitto di interessi potenziale, e ferme restando le sanzioni più gravi nei casi previsti dall'ordinamento, è irrogata la sanzione della sospensione fino a 10 giorni;

c) per la prima ingiustificata violazione degli obblighi di trasparenza e tracciabilità, ferme restando le sanzioni più gravi nei casi previsti dall'ordinamento, è irrogata la sanzione massima del rimprovero scritto o censura;
d) per la prima violazione del divieto di sfruttare indebitamente la posizione ricoperta nell'amministrazione per ottenere concrete utilità, ferme restando le sanzioni più gravi nei casi previsti dall'ordinamento, è irrogata la sanzione della sospensione fino a 10 giorni;
e) per la prima ingiustificata violazione di modesta entità del superamento ingiustificato dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, nonché nei casi di ritardo o di adozione di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza, ferme restando le sanzioni più gravi nei casi puntualmente previsti dall'ordinamento, è applicata la sanzione massima della multa fino a 4 ore;
f) per la prima ingiustificata violazione di entità significativa del superamento ingiustificato dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, nonché nei casi di ritardo o di adozione di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza, ferme restando le sanzioni più gravi nei casi puntualmente previsti dall'ordinamento, è applicata la sanzione massima della sospensione fino a 10 giorni;
g) per la prima violazione di modesta entità dei divieti di utilizzazione a fini privati del materiale o delle attrezzature di cui si dispone per ragioni di ufficio, nonché dei servizi telematici e telefonici dell'ufficio ovvero dei mezzi di trasporto dell'ente, ferme restando le sanzioni più gravi nei casi previsti dall'ordinamento, è irrogata la sanzione del rimprovero verbale;
h) per la prima violazione di entità significativa dei divieti di utilizzazione a fini privati del materiale o delle attrezzature di cui si dispone per ragioni di ufficio, nonché dei servizi telematici e telefonici dell'ufficio ovvero dei mezzi di trasporto dell'ente, ferme restando le sanzioni più gravi nei casi previsti dall'ordinamento, è irrogata la sanzione della multa fino a 4 ore;
i) per la prima violazione dell'obbligo di astensione da dichiarazioni pubbliche gratuitamente offensive nei confronti dell'amministrazione e come tali non rientranti nell'esercizio del legittimo diritto di critica riconducibile all'art. 21 della Costituzione e ferme restando le sanzioni più gravi nei casi previsti dall'ordinamento, è irrogata la sanzione della multa fino a 4 ore;
j) per la prima violazione da parte del titolare di posizione organizzativa del vincolo ad effettuare le comunicazioni di cui all'articolo 13 comma 3 del D.P.R. n. 62/2013 relativamente alle partecipazioni azionarie, agli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica e/o alla presenza di parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio, ferme restando le sanzioni più gravi nei casi previsti dall'ordinamento, è irrogata la sanzione della multa fino a 4 ore;
k) per la prima violazione del divieto di rendere nota la identità dei dipendenti che hanno segnalato illeciti, ferme restando le sanzioni più gravi nei casi previsti dall'ordinamento, è irrogata la sanzione della sospensione dal servizio fino a 10 giorni;
l) per la prima violazione del divieto di produrre effetti negativi nei confronti dei dipendenti che hanno segnalato illeciti, ove gli stessi non hanno un rilievo significativo e ove non si determinino le condizioni per la irrogazione di sanzioni più gravi, ferme restando le sanzioni più gravi nei casi previsti dall'ordinamento, è irrogata la sanzione della sospensione dal servizio da 11 giorni a 6 mesi.

4. Nel caso di violazioni compiute da collaboratori dell'ente viene effettuata da parte del responsabile competente una specifica contestazione che può determinare, in base a quanto previsto dall'art. 2, co. 3 del presente codice, la risoluzione del rapporto. Nel caso di violazioni compiute da personale/collaboratori di società che hanno rapporti con l'ente viene mossa una specifica contestazione che può determinare, egualmente ai sensi dell'art. 2, co. 3, la risoluzione del contratto. Apposite clausole sono inserite nei contratti.

5. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo.

Art. 6

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. I soggetti cui si applica il presente codice comunicano al proprio responsabile entro 10 giorni la iscrizione ad associazioni o organizzazioni che possano interferire con le attività svolte dall'ufficio cui sono assegnati.

2. Sono in ogni caso considerate comprese nel vincolo di cui al precedente comma 1 le iscrizioni ad associazioni che ricevono contributi di qualunque natura da parte dell'ente attraverso l'ufficio cui il dipendente è assegnato.

3. Le comunicazioni di cui ai commi precedenti relativamente ai titolari di posizione organizzativa è effettuata al responsabile per la prevenzione della corruzione.

4. I vincoli di cui ai precedenti commi non si applicano per le iscrizioni a partiti politici ed organizzazioni sindacali.

5. Nella fase di prima applicazione tale comunicazione deve essere effettuata entro 30 giorni dalla entrata in vigore del presente codice.

Art. 7

Obbligo di astensione

1. In tutti i casi in cui, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 6 bis della legge n. 241/1990, all'articolo 7 del D.P.R. n. 62/2013 o ad altra norma vigente, sono tenuti a segnalare la presenza di una condizione di conflitto di interessi attuale o potenziale ai fini dell'astensione, i dipendenti devono trasmettere immediatamente al proprio titolare di posizione organizzativa una apposita comunicazione scritta in cui specificano le ragioni poste a base della propria segnalazione. Di tali comunicazioni e dei suoi esiti è data informazione al responsabile per la prevenzione della corruzione.

2. Le ipotesi di *conflitto di interessi attuale* (o reale) coincidono con quelle elencate nel primo periodo dell'articolo 7, comma 1, del DPR 62/2013 e con quelle eventualmente previste da normative settoriali. In tali evenienze l'astensione è obbligatoria ed ha effetto immediato, fatta salva la possibilità per il soggetto cui viene inoltrata la segnalazione di autorizzare comunque lo svolgimento dell'attività, motivando puntualmente la propria decisione, qualora l'interesse privato coinvolto sia in concreto irrilevante ovvero il dipendente non sia altrimenti sostituibile e il mancato svolgimento dell'attività possa causare un grave nocumento all'Ente e alla cittadinanza. L'eventuale autorizzazione straordinaria va trasmessa al responsabile della prevenzione della corruzione per le verifiche del caso.

3. Le ipotesi di *conflitto di interesse potenzial*e sono riconducibili a quelle disciplinate dagli articoli 5, co. 1, 6, co. 1, 13, co. 3, e 14 del DPR 62/2013, nonché a situazioni ricollegabili alla specifica funzione svolta dal dipendente all'interno dell'Ente che, per quanto indipendenti e comunque antecedenti rispetto all'avvio di un singolo procedimento, possano ragionevolmente impattare su decisioni future (es. del legame di parentela o coniugio tra il responsabile dell'ufficio tecnico e un imprenditore attivo sul territorio). In tali eventualità, oltre che in quella prevista dal secondo periodo dell'articolo 7, comma 1, del DPR 62/2013, sulla segnalazione decide motivatamente il responsabile tenuto conto delle circostanze.

4. I titolari di posizione organizzativa effettuano la comunicazione di cui al comma 1 al responsabile per la prevenzione della corruzione. In tali casi opera la sostituzione con le regole previste dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

5. Il responsabile per la prevenzione della corruzione raccoglie in un apposito registro i casi di dichiarazione di conflitto di interessi e gli esiti.

Art. 8

Prevenzione della corruzione

1. Le previsioni del piano triennale di prevenzione della corruzione costituiscono obblighi per i dipendenti ed i responsabili d'area e la loro violazione determina comunque la maturazione di responsabilità disciplinari.

2. I dipendenti hanno l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria e di segnalazione al proprio superiore gerarchico di eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza. I titolari di posizione organizzativa hanno l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria e di segnalazione al responsabile per la prevenzione della corruzione.

3. La identità dei dipendenti che effettuano tali denunce e segnalazioni non deve essere resa nota, salvo i casi in cui ciò è espressamente previsto da parte del legislatore. A tal fine i titolari di posizione organizzativa assumono tutte le misure necessarie, in conformità alle previsioni normative ed a quelle contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. In ogni caso nei confronti di questi dipendenti devono essere assunte tutte le iniziative per garantire che non abbiano conseguenze negative, anche indirette, per la loro attività.

4. Tutti i dipendenti sono chiamati a collaborare attivamente con il responsabile per la prevenzione della corruzione al fine di migliorare la qualità del funzionamento delle misure adottate.

Art. 9

Trasparenza e tracciabilità

1. Le previsioni del programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono obblighi per i dipendenti ed i responsabili d'area e la loro violazione determina comunque la maturazione di responsabilità disciplinari.

2. L'ente assume le iniziative necessarie per garantire la tracciabilità dei processi decisionali anche al fine di favorire la loro ripetibilità. A tale scopo viene previsto l'obbligo di fornitura in modo regolare e completo, delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione. Del rispetto di questa prescrizione si tiene conto nella valutazione dei dipendenti e dei titolari di posizione organizzativa nell'ambito dei comportamenti organizzativi e delle capacità manageriali.

Art. 10

Comportamenti nei rapporti privati

1. Il personale destinatario del presente codice non deve sfruttare, né menzionare la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino.

2. Il personale destinatario del presente codice non deve assumere alcun comportamento che possa gratuitamente nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 11

Comportamenti in servizio

1. I destinatari del presente codice devono utilizzare la diligenza del buon padre di famiglia (art. 1176 c.c.

2. Nella trattazione delle pratiche, essi rispettano l'ordine cronologico, salvo diversi ordini di priorità stabiliti dall'Amministrazione.

Art. 12

Titolari di posizione organizzativa

1. I titolari di posizione organizzativa sono tenuti ad assumere atteggiamenti leali e trasparenti, tesi al miglioramento della qualità delle attività svolte, nonché ad adottare un comportamento esemplare ed imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa.

2. Essi devono assumere tutte le iniziative necessarie per il benessere organizzativo, con particolare riferimento alla instaurazione di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, garantendo un intervento immediato nei casi di conflitto che si determino tra gli stessi. Devono inoltre assumere le iniziative necessarie per la circolazione delle informazioni e l'aggiornamento del personale. Devono inoltre assegnare l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a disposizione e, più in generale, devono garantire una equa ripartizione dei carichi di lavoro. Devono affidare gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione. Della violazione di queste previsioni, ferma restando la maturazione di responsabilità disciplinare o di altro genere di responsabilità, si tiene conto nella valutazione nell'ambito dei fattori riferiti alle capacità manageriali.

3. Essi all'atto del conferimento dell'incarico comunicano, entro i 10 giorni successivi, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e se hanno parenti e affini entro il 2° grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche , professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con il Settore che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni e nelle attività inerenti al Settore. In fase di prima applicazione tali informazioni sono fornite entro i 30 giorni successivi alla entrata in vigore del presente codice.

Art. 13
Contratti

1. Nella conclusione di accordi o nella stipula di contratti per conto dell'ente, nonché nella esecuzione, in applicazione delle previsioni dettate dal D.P.R. n. 62/2013:

a) è vietato il ricorso all'intermediazione di terzi e la corresponsione o promessa di utilità a titolo di intermediazione, fatti salvi i casi decisi dall'ente di ricorso a professionalità previste in specifici albi;
b) è vietato al titolare di posizione organizzativa di concludere per conto dell'Amministrazione contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con le imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art.1342 c.c. (contratti conclusi mediante moduli o formulari) nonché di quelli che, per il loro carattere quotidiano o comunque ordinario (es.: piccoli acquisti, rifornimenti ecc.), non sono tali da determinare alcun conflitto in base a un semplice criterio di ragionevolezza. Al di fuori dei casi da ultimo citati egli si deve astenere, dandone comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione.

2. I titolari di posizione organizzativa garantiscono il rispetto del principio di pubblicità nelle procedure di individuazione dei soggetti esterni cui affidare beni, servizi ed opere pubbliche, qualunque ne sia l'importo, nonché di scelta sulla base di criteri selettivi predeterminati, ragionevoli e finalizzati alla migliore tutela degli interessi dell'ente.

Art. 14
Vigilanza, oneri ed entrata in vigore

1. Le attività di vigilanza e controllonei confronti dei dipendenti addetti ai singoli uffici sono svolte dai rispettivi titolari di posizione organizzativa.

2. Nei confronti dei titolari di posizione organizzativa, nonché tutte le volte che viene rivolta una specifica segnalazione e, comunque, in termini complessivi e generali per l'ente esse sono svolte dal responsabile della prevenzione della corruzione.

3. L'Organismo Indipendente di Valutazione o nucleo effettua una attività di verifica complessiva dell'applicazione del presente codice e tiene conto degli esiti di tale attività nello svolgimento delle sue attività, proponendo all'ente tutte le misure organizzative ritenute necessarie.

4. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio comunale. Infatti gli adempimenti sopra indicati, rientrando nell'attività ordinaria, verranno svolti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali già a disposizione.

5. Con cadenza annuale, di norma entro la fine del mese di novembre, il responsabile per la prevenzione della corruzione, acquisite le informazioni da parte dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, monitora gli effetti determinati dal presente codice, nonché il numero e le tipologie di infrazione che si sono registrate, ai fini dell'aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'eventuale modifica del presente codice di comportamento integrativo.

6. Il presente codice di comportamento integrativo entra in vigore decorsi 15 giorni dalla sua adozione.