



Comune di Grosseto

Settore Organizzazione, Risorse Umane e Servizi Informativi

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI GROSSETO**

(Articolo 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e articolo 2 D.P.R. 62/2013)

Il Codice in generale

Il Codice di comportamento integrativo del personale del Comune di Grosseto (di seguito denominato “Codice”) è adottato ai sensi dell’art. 54, comma 5 del d. lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 1, comma 44 della l. n. 190/2012 e dall’art. 1, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il Codice è stato strutturato in base all’articolato di quest’ultimo, di cui costituisce integrazione e specificazione, nonché in coerenza con le indicazioni fornite dalle linee guida di cui alla delibera Civit – attualmente Anac – n. 75/2013.

Ogni articolo del Codice riporta l’articolo del D.P.R. 62/2013 di riferimento e ne fornisce le specificazioni e integrazioni.

Il Codice costituisce una misura di prevenzione della corruzione e si lega strettamente al Piano triennale di prevenzione della corruzione dell’Ente.

Esso è finalizzato 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.

Nel Codice sono enunciati i principi cui il personale si attiene nello svolgimento delle proprie funzioni, in relazione alla natura pubblicistica delle stesse ed ai servizi erogati alla cittadinanza.

Come indicato dall’art. 54, comma 5 del d. lgs. n. 165/2001, secondo il quale ogni amministrazione definisce il proprio codice con procedura aperta alla partecipazione, la bozza del Codice è stata pubblicata sul sito istituzionale al fine di raccogliere eventuali osservazioni e suggerimenti, da far pervenire entro il 15 gennaio 2020.

In tale periodo non sono pervenute osservazioni o proposte di modifica.

Il Codice si suddivide in 17 articoli che seguono la sistematica del Codice di comportamento generale:

- Articolo 1 - Ambito di applicazione
- Articolo 2 Regali, compensi e altre utilità
- Articolo 3 Partecipazione ad associazioni ed organizzazioni
- Articolo 4 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse
- Articolo 5 Comunicazioni sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali
- Articolo 6 Obblighi di astensione
- Articolo 7 Prevenzione della corruzione e segnalazione di condotte illecite
- Articolo 8 Trasparenza e tracciabilità
- Articolo 9 Comportamenti nei rapporti privati
- Articolo 10 Comportamento in servizio
- Articolo 11 Rapporti con il pubblico

- Articolo 12 Disposizioni particolari per i dirigenti
- Articolo 13 Contratti
- Articolo 14 Vigilanza e monitoraggio
- Articolo 15 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice di comportamento
- Articolo 16 Disposizioni finali e di adeguamento
- Articolo 17 Procedure di adozione e modifica

I singoli articoli

Articolo 1

Integra e specifica l'articolo 2 del Codice nazionale estendendo l'ambito di applicazione del Codice integrativo a tutti coloro che sulla base di un contratto, di una convenzione o di un incarico operano nell'ambito dei servizi comunali.

Compatibilmente con le attività svolte, il Codice si applica anche ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti comunque utilizzati dalle società controllate.

Articolo 2

Integra e specificazione l'articolo 4 del Codice nazionale e fissando l'importo di 100,00 euro quale valore massimo dei regali o altre utilità che il dipendente può accettare nell'anno solare. Fornisce inoltre integrazioni e specificazioni al comma 6 del suddetto articolo 4 in materia di incarichi di collaborazione da parte di soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo, in particolare specifica i soggetti dai quali i dipendenti non possono accettare incarichi.

Articolo 3

Specifica ed integra la disciplina dell'articolo 5 del Codice nazionale indicando quali partecipazioni ad associazioni o ad organizzazioni possano interferire con lo svolgimento delle attività dell'ufficio. Fornisce inoltre la disciplina alla comunicazione che il dipendente deve fare in caso di partecipazione o adesione ad associazioni o ad organizzazioni e fissa in 15 giorni il termine per la comunicazione.

Articolo 4

Integra e specifica l'articolo 6 del codice nazionale, fissa in 15 giorni dall'assunzione (o dalla mobilità interna) il termine entro il quale il dipendente ha l'obbligo di comunicare per iscritto al proprio dirigente tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. Precisa che i dirigenti debbano presentare la suddetta comunicazione al responsabile dell'anticorruzione il quale è invece tenuto a presentarla al Sindaco.

Articolo 5

Disciplina la comunicazione cui è tenuto il dipendente nel caso in cui venga rinviato a giudizio nell'ambito di un procedimento penale specificando che la mancata comunicazione costituisce una violazione dei doveri di comportamento e, in caso di recidiva, può comportare la sanzione disciplinare del licenziamento.

Articolo 6

Integra e specifica l'articolo 7 del Codice nazionale disciplinando l'obbligo di astensione.

Articolo 7

Integra e specifica l'articolo 8 del Codice Nazionale. Ribadisce l'obbligo per il dipendente di rispettare il PTPCT e di denunciare all'autorità giudiziaria ed al proprio superiore gerarchico le eventuali situazioni di illecito cui sia venuto a conoscenza.

Precisa che per situazioni di illecito debbano intendersi non solo quelle situazioni aventi valenza penale, ma anche e soprattutto le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato o si evidenzi un malfunzionamento da parte dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Disciplina le modalità di denuncia e la procedura a tutela del dipendente che segnala illeciti, Whistleblower.

Articolo 8

Integra e specifica l'articolo 9 del Codice nazionale disciplinando le modalità con cui il dipendente deve assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza e tracciabilità.

L'articolo, inoltre, attribuisce al dirigente il ruolo di referente del responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza per tutti gli adempimenti e gli obblighi in materia di trasparenza dei processi e di pubblicazione dei dati degli ambiti di sua competenza.

Articolo 9

Integra e specifica l'articolo 8 del Codice nazionale in materia di comportamenti che il dipendente deve tenere nei rapporti privati, specificando che il dipendente è tenuto a non divulgare informazioni assunte nell'esercizio delle proprie funzioni ed a salvaguardare la reputazione del Comune di Grosseto astenendosi dal procurare danno o nocumento allo stesso o dal denigrare l'ente con commenti e giudizi pubblici.

Articolo 10

Integra e specifica l'articolo 11 del Codice nazionale disciplinando il comportamento in servizio del dipendente del Comune di Grosseto, tenuto ad utilizzare la diligenza del buon padre di famiglia improntando il proprio lavoro al risparmio ed a ricercare le migliori soluzioni di natura organizzativa e sociale.

Dispone che i dipendenti esercitino le prerogative ed i poteri pubblici esclusivamente per le finalità per cui sono stati conferiti, che i dipendenti in servizio debbano avere cura della propria personale e debbano vestire decorosamente, che i dipendenti non chiedano favoritismi per se o per altri ai fini della conclusione delle pratiche.

Vieta ai dipendenti, nell'esercizio delle proprie funzioni, di intrattenere rapporti diretti con i mezzi di comunicazione, di rilasciare dichiarazioni o interviste.

Introduce a carico del dipendente l'obbligo di impegnarsi attivamente sul luogo di lavoro per l'effettuazione della raccolta differenziata.

Articolo 11

Integra e specifica l'articolo 12 del Codice nazionale in materia di rapporti con il pubblico assegnando al dipendente l'obbligo di cortesia, disponibilità, collaborazione nei confronti del pubblico e dei colleghi. Impone ai dipendenti che prestano la propria attività in servizi al pubblico al rispetto degli standards fissati dall'Amministrazione.

Introduce nei rapporti di comunicazione all'esterno l'uso obbligatorio della PEC in sostituzione della posta ordinaria e raccomandata, facendo ovviamente salvi i casi in cui specifiche disposizioni di legge prevedano altre modalità o il destinatario ne sia sprovvisto.

Dispone che il servizio dei messi notificatori possa essere utilizzato esclusivamente per le notifiche e nei casi in cui sia previsto per legge.

Articolo 12

Integra e specifica l'articolo 13 del Codice nazionale che detta disposizioni particolari per i dirigenti. L'articolo precisa gli obblighi dei dirigenti in materia di gestione del personale al fine di assicurare il benessere organizzativo dei propri collaboratori, l'assegnazione delle pratiche di lavoro sulla base di un'equa ripartizione, l'assegnazione degli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità dei dipendenti e se possibile anche secondo criteri di rotazione.

Stabilisce l'obbligo di comunicazione entro i dieci giorni successivi all'assegnazione dell'incarico di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interesse specificando tali situazioni.

Impone ai dirigenti dell'ente di produrre, entro il 31 marzo di ogni anno, le dichiarazioni in merito ad altri incarichi, ad eventuali casi di incompatibilità o di inconferibilità dell'incarico.

Articolo 13

Integra e specifica l'articolo 14 del Codice nazionale in materia contratti ed altri atti negoziali disponendo il divieto per i dipendenti di ricorrere all'intermediazione di terzi, fatti salvi i casi decisi dall'ente di ricorso a professionalità previste in specifici albi nonché il divieto di concludere contratti di appalto, fornitura, ecc... con soggetti con i quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.

Articolo 14

Integra e specifica l'articolo 15 del Codice nazionale in materia di vigilanza e monitoraggio prevedendo una stretta collaborazione tra il responsabile della prevenzione della Corruzione e l'Ufficio dei procedimenti disciplinari.

Assegna inoltre al Nucleo di Valutazione i compiti connessi all'attività di anticorruzione nell'ambito della trasparenza amministrativa, il compito di esprimersi in merito al codice di comportamento integrativo e la partecipazione ai processi di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dall'ente.

Articolo 15

Integra e specifica l'articolo 16 del Codice nazionale in materia di responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice.

L'articolo, ferme restando le previsioni del D.Lgs. 165/2001, dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e del D.P.R. 62/2013 disciplina le sanzioni da applicare alle violazioni del Codice.

Articolo 16

Integra e specifica l'articolo 17 del Codice nazionale specificando le modalità di divulgazione e trasmissione del Codice, e stabilendone l'aggiornamento periodico in relazione all'aggiornamento del PTPCT o per necessità derivanti dall'emersione di condotte irregolari.

Articolo 17

Disciplina le procedure per l'adozione e la modifica del Codice da parte della Giunta Comunale in stretto raccordo con il PTPCT.

