



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Opere Sociali di N.S. di Misericordia

Savona

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO AL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE

Premessa

Il Codice Speciale di comportamento del personale delle OO.SS., allegato alla presente relazione di accompagnamento, è adottato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

Il Codice si suddivide in **11 articoli** che seguono, di massima, l'ordine sistematico del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), adottato lo scorso 11 settembre, viene ricordato che le Regioni e gli Enti locali **devono adottare i propri codici** entro la data prevista nell'intesa del 24 luglio 2013, in sede di Conferenza unificata, cioè entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del Codice approvato con D.P.R. n. 62/2013.

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, allorquando 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 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.

Procedura di approvazione.

In merito alla procedura di approvazione del Codice speciale si è tenuto conto delle espresse indicazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.P.R. n. 62/2013, laddove si stabilisce che i codici di comportamento sono adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, co. 5, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. In particolare:

- 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
- 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 per un congruo periodo di tempo sul sito internet istituzionale per poter ricevere indicazioni, proposte e suggerimenti
- le osservazioni pervenute esclusivamente da personale comunale sono state opportunamente valutate e di esse si è tenuto conto, quando possibile, nella stesura definitiva
- la bozza definitiva è stata inoltrata all'Organismo Indipendente di Valutazione che ha fornito il proprio parere favorevole
- il codice unitamente alla relazione illustrativa, successivamente all'approvazione da parte del CdA delle OO. SS., sarà pubblicato sul sito istituzionale delle OO. SS., nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Disposizioni generali" - "Atti generali" ed il relativo link verrà comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Responsabilità disciplinare e diretta applicazione.

Il nuovo Codice di comportamento (D.P.R. n. 62/2013) innova profondamente il precedente Codice sia in termini formali che sostanziali.

Esso 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 costituisce fonte diretta di responsabilità disciplinare per i pubblici dipendenti. In ciò si differenzia dal "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", adottato con decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, che 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, in modo innovativo, 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' pertanto indispensabile modificare gli schemi tipo di incarichi, contratti, bandi, inserendo l'osservanza dei Codici di comportamento.

Quadro delle responsabilità dei soggetti coinvolti

1. Ai Responsabili di Settore è demandata la vigilanza:

- sulla corretta timbratura delle presenze dei propri collaboratori, segnalando tempestivamente le pratiche scorrette (Art. 3, comma 7)
- sul corretto utilizzo, anche da parte di terzi, delle risorse strumentali e dei mezzi assegnati al personale (Art. 3, commi 8 e 9)
- sul rispetto del non superamento del valore economico delle utilità o del regalo ricevuto (Art. 4)
- sulla corretta e puntuale comunicazione dei propri collaboratori dell'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni cui ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento delle attività entro i termini fissati dal Codice speciale (Art. 5)
- sulla corretta e puntuale comunicazione, da farsi ogni sei mesi, di essere a conoscenza del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e di impegnarsi in caso di conflitto di interesse, anche potenziale, 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 (Art. 7 e 8)

- sul rispetto del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati alla propria struttura (Art. 9, comma 1)

2. Al Direttore è demandata:

- la vigilanza sulla corretta e puntuale comunicazione dei Responsabili di Settore dell'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento delle attività (Art 5, comma 2)

- la comunicazione al Presidente delle OO. SS. della dichiarazione di astensione ricevuta dal Responsabile di settore al fine di poter consentire l'individuazione tempestiva di un sostituto per l'intera durata del procedimento (Art 7, comma 2)
 - controllo sul rispetto dei Codici di comportamento da parte dei Responsabili di settore, nonché sulla mancata vigilanza da parte di questi ultimi sull'attuazione e sul rispetto dei codici presso i settori di cui sono titolari (Art. 9, comma 2).
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione vigila sul coordinamento fra i contenuti del Codice e il Sistema di misurazione e valutazione della performance (Art. 9, comma 4).

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 (Presidente) dell'Ufficio procedimenti disciplinari che coincide, nelle OO. SS. con il Direttore, 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. n. 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 all'OIV, oltre al Presidente del CdA e al Consiglio di A., dei risultati del monitoraggio.

Savona, 28 gennaio 2014

Il Direttore
Responsabile Anticorruzione
(Dr.ssa Mara Cervetto)