



Comune di Lastra a Signa
Provincia di Firenze

ALL. A

CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ENTE

Art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Premessa

Il Codice di comportamento del Comune di Lastra a Signa, d'ora in avanti "Codice", è adottato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con DPR 16/4/2013, n. 62.

Ai sensi dell'art. 2, comma 3, del citato D.P.R. n. 62/2013, il Codice prevede che gli obblighi ivi previsti si estendono, 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 supporto agli organi di direzione politica dell'Ente, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere nei confronti dell'amministrazione.

Ciò che rileva, dunque, non è la natura giuridica del rapporto di lavoro che lega il soggetto all'Amministrazione ma, piuttosto, la funzionalizzazione dell'attività allo svolgimento di interessi pubblici, secondo quanto previsto dall'art. 54 della Costituzione.

Gli stessi obblighi si estendono, altresì, per quanto compatibili, ai dipendenti dei soggetti controllati o partecipati dal Comune, ricordando che comunque i soggetti controllati o partecipati, se sottoposti alla normativa di cui alla Legge 190/2012 hanno l'obbligo di individuare un proprio Responsabile anticorruzione e di adottare tutti gli atti connessi a tale normativa.

Contenuto del codice

Il codice è composto da 18 articoli, sottoindicati, che seguono, in linea di massima, la sistematicità del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici:

- ART. 1 – Disposizioni di carattere generale
- ART. 2 – Ambito di applicazione
- ART. 3 – Principi generali
- ART. 4 – Regali, compensi ed altre utilità
- ART. 5 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
- ART. 6 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse
- ART. 7 – Obbligo di astensione
- ART. 8 – Prevenzione della corruzione
- ART. 9 – Trasparenza e tracciabilità
- ART. 10 – Comportamento nei rapporti tra privati
- ART. 11 – Comportamento in servizio
- ART. 12 – Rapporti con il pubblico
- ART. 13 – Disposizioni particolari per i Responsabili di struttura
- ART. 14 – Contratti ed altri atti negoziali
- ART. 15 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative
- ART. 16 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice
- ART. 17 – Disposizioni transitorie e di adeguamento
- ART. 18 – Disposizioni finali

L'articolato di cui sopra specifica ed integra le previsioni del Codice generale, sulla base delle indicazioni fornite dalla CIVIT/ANAC nelle "Linee guida", approvate con la deliberazione n. 75/2013.

Procedura di approvazione

In merito alla procedura di approvazione del Codice si è tenuto conto delle espresse indicazioni di cui al D.P.R. n. 62/2013.

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 dalla CIVIT - A.N.AC. con delibera n. 75 del 24.10.2013;

In particolare:

- si è predisposta la bozza preliminare del codice di comportamento interno;
- in data 28.01.2014, si è avviato il percorso partecipativo per la raccolta delle osservazioni da parte dei soggetti portatori di interessi, procedendo alla pubblicazione sino al 12/02/2014, della Bozza di Codice di comportamento (unitamente ad apposito avviso e ad un modulo standard per la formulazione di osservazioni/proposte) sul sito web istituzionale dell'Ente e all'Albo pretorio informatico (cfr. relate di pubblicazione in atti);
- entro il termine ultimo del 12.02.2014 sono pervenute osservazioni da parte delle RSU del Comune (nota del 10.02.2014, prot. n. 2080) e del Comitato Unico di Garanzia del Comune, (nota del 12.02.2014, prot. n. 2253);
- si è proceduto ad esaminare e valutare le osservazioni presentate, pervenendo, per ciascuna di esse, ad un esito finale di accoglimento o rigetto, con relative motivazioni (tale disamina dettagliata è riportata nella griglia allegata - **ALL. n. 1** -);
- di seguito, si è provveduto ad elaborare la proposta definitiva del Codice;
- si è proceduto all'invio di tale testo al nucleo di Valutazione delle prestazioni del Comune, che, in data 24/02/2014 ha espresso proprio **parere favorevole** in merito alla conformità del documento alla legge al DPR 62/2013 ed alle linee guida di cui sopra;
- il Codice, unitamente alla presente relazione illustrativa, è sottoposto alla definitiva approvazione da parte della Giunta Comunale.

Procedure esecutive

Una volta approvato, il presente Codice:

- sarà pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" ;
- il relativo link verrà comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d) della L. 6 novembre 2012, n. 190, come specificato con comunicato A.N.AC. del 25/11/2013.

Successivamente, il Codice sarà oggetto di attuazione, con le modalità e nei termini previsti, a cura di: Responsabile prevenzione corruzione, dirigenti e dipendenti comunali.

All. n. 1.

Lastra a Signa, 25/02/2014

La Responsabile servizio 1 – Area 5 –
Dott.ssa Laura Pancini

Il Segretario Generale
(*Corrado Grimaldi*)

CODICE DI COMPORTAMENTO - COMUNE LASTRA A SIGNA

PROCEDURA APERTA - ESAME OSSERVAZIONI

All. n. 1

RSU nota prot. n. 2080/10.2.2014 - CUG nota prot. n. 2253/12.02.2014

1) Articolo	2) Osservazione/proposta	3) Esame tecnico-giuridico	4) Esito esame e motivazioni
Art. 2, comma 1, lett. c)	<i>Si richiede di eliminare la parola “pubbliche” e riscrivere testualmente “opere in favore dell’amministrazione” come nel testo del DPR 62/2013 (RSU e CUG)</i>	Non si ravvisano impedimenti di carattere tecnico-giuridico. Nel merito, però, si tratta sempre di lavori pubblici e tale è l’interpretazione da dare alla norma riformulata.	ACCOLTA Motivazione: come da colonna 3
Art. 2, comma 3 <i>Rectius</i> Art. 2, comma 1, lett. b) e c)	<i>Si ritiene di dover puntualizzare l’estensione generica dell’applicazione del codice ai soggetti previsti dal c. 1 lett. b) e c), in quanto l’art. 2 c. 3 del Codice Generale, stabilisce l’estensione con il solo limite della compatibilità, mentre nella bozza di codice integrativo vengono indicati in modo generico senza stabilire il limite di cui sopra. Tale concetto risulta ribadito nella Delibera Civit 75/2013 “linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni” (CUG)</i>	Non si ravvisano impedimenti di carattere tecnico giuridico all’accoglimento della proposta. Per altro verso, risulta molto difficoltosa una puntualizzazione delle specifiche categorie di soggetti interessati, che richiederebbe una ricognizione puntuale (e comunque non esaustiva delle ipotesi possibili). Risulta più opportuno, allora, rinviare ad un’esame caso per caso delle fattispecie, mediante l’aggiunta di un inciso che autorizzi tale operazione valutativa di specie.	ACCOLTA Inserire inciso alle lettere b) e c): “ <i>in quanto compatibile</i> ” Motivazione: come da colonna 3
Art. 4, comma 1, lett. a) e b)	<i>1) Si chiede che venga aggiunto in merito ai regali, compensi e altre utilità, anche di modico valore, la puntualizzazione che vengano messe a disposizione del servizio/area di appartenenza, sarà il responsabile di struttura ad indicarne l’uso previa comunicazione al responsabile della prevenzione e corruzione. (RSU e CUG)</i>	1) Non si ravvisano impedimenti di ordine tecnico-giuridico all’accoglimento della proposta La formulazione non è facilmente comprensibile. Nel merito, comunque, risulta inopportuna.	1) RESPINTA Motivazione: aggiungere tale previsione comporterebbe un trattamento peggiorativo nei confronti del dipendente, anche perché non si prevede quali possano essere eventuali misure prese nei confronti di dipendenti che non rispettano (volontariamente o del tutto inavvertitamente) tale norma integrativa. Inoltre, si creerebbero procedure e documenti ulteriori per una fattispecie perfettamente lecita (ricezione personale regali di modico valore).

1) Articolo	2) Osservazione/proposta	3) Esame tecnico-giuridico	4) Esito esame e motivazioni
Art. 4, comma 1, lett. a) e b)	2) <i>Si rileva, inoltre, la mancata specificazione della tipologia di incarico di collaborazione consentito o vietato, nonché le categorie di soggetti privati che in genere hanno interessi economici significativi in decisioni o attività inerenti l'amministrazione (del. Civit. 75/2013) (CUG)</i>	2) Osservazione inconferente; il riferimento pare essere l'art. 4, comma 6 del DPR 62/2013. La specificazione si rinviene nel codice di ente all'art. 4, comma 2.	2) RESPINTA Motivazione: come da colonna 3
Art. 5, co. 2	1) <i>Si richiede di eliminare tale comma in quanto non sono chiare le misure organizzative da adottare in merito alla comunicazione di cui trattasi. (RSU e CUG)</i> 2) <i>Si richiama inoltre la del. Civit 75/2013 laddove precisa che i codici devono individuare in modo specifico gli ambiti di interesse che possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. (CUG)</i>	1) Non si ravvisano impedimenti di carattere tecnico giuridico. Nel merito, la norma pare necessaria per rimarcare il dovere di valutare ed eventualmente attivarsi da parte del Responsabile di struttura. Pertanto, ferma la disposizione, si ritiene utile a parziale accoglimento di precisare la tipologia di misure organizzative. 2) Conforme del. Civit 75/13 (p. 2). Risulta, però, molto difficoltosa una specificazione degli ambiti, che richiederebbe una ricognizione puntuale (e comunque non esaustiva delle ipotesi possibili). Risulta più opportuno, allora, rinviare ad un'esame caso per caso delle fattispecie, mediante l'aggiunta di un comma che preveda un criterio (di massima) nella valutazione della possibile interferenza.	1) ACCOLTA PARZIALMENTE <i>Aggiungere inciso “, finalizzate ad evitare che il dipendente possa partecipare all'adozione e/o adottare atti in posizione di conflitto di interesse,”</i> Motivazione: come da colonna 3 ACCOLTA PARZIALMENTE Inserire comma 1-bis: <i>“A titolo indicativo, la valutazione di interferenza tra ambiti di attività dell'associazione/organizzazione e l'attività d'ufficio viene effettuata in relazione agli scopi previsti nell'atto costitutivo o nello statuto dell'associazione/organizzazione e che siano suscettibili di creare vantaggi alla stessa.”</i> Motivazione: come da colonna 3
Art. 7, commi 2-7	<i>Si richiede di eliminare tali commi in quanto non si ravvisa la necessità di una banca dati né di determinare limiti e regole specifiche ma si richiede di ripetere il principio sancito dal DPR 62/2013. (RSU e CUG)</i> <i>Si sottolinea inoltre come, una volta effettuata l'astensione il dipendente abbia compiuto il proprio dovere e ogni altra richiesta, oltre a straripare quanto previsto dalla norma generale risulti inutile vessazione contro un comportamento corretto. (CUG)</i>	1) I commi 2, 3 e 4 (riproposto erroneamente come comma 3) rispondono alle indicazioni fornite dalle Linee Guida (Del. 75/2013 CIVIT – pag. 9, p. 3) con riferimento alla necessità di proceduralizzare la comunicazione dell'astensione e delle relative ragioni al responsabile dell'ufficio e la previsione da parte di quest'ultimo di un controllo, stabilendo inoltre un sistema di archiviazione dei casi. I commi 4-7 (nella versione corretta, da 5-8) prevedono, per motivi di equità, l'estensione della disciplina di tale articolo anche a Responsabili di struttura, DG e SG. 2) Non si ravvisa alcuna vessazione dei dipendenti.	RESPINTE Motivazione: come da colonna 3 Corretto refuso numerazione commi.

1) Articolo	2) Osservazione/proposta	3) Esame tecnico-giuridico	4) Esito esame e motivazioni
Art. 8, commi 3-5	<i>Si ritiene di eliminare tali commi proponendo solo l'art. di legge previsto dal DPR 62/2013 in quanto non si ritiene necessaria tale articolazione (RSU e CUG) che, anzi, risulta dannosa per il clima e il benessere organizzativo e atta a favorire fenomeni di discriminazione. (CUG)</i>	Le disposizioni contenute in tali commi attuano e specificano le direttive contenute nelle Linee Guida (Del. 75/2013 della CIVIT – pag. 9, p.4). In particolare i commi 4 e 5 sembrano poste a particolare vantaggio dei dipendenti, costituendo importanti garanzie per coloro che sono interessati dalla fattispecie in oggetto. Non si ravvisano, quindi, possibili fenomeni di discriminazione.	RESPINTA Motivazione: come da colonna 3
Art. 9, commi 3-5	<i>La norma è già sufficiente ed esplicita riguardo alla trasparenza e tracciabilità, oltre all'esistenza di specifica normativa a riguardo, pertanto non si ritiene necessaria nessun'altra integrazione per ribadire l'ovvietà della normativa. Pertanto si richiede di eliminare tali comma.</i>	Tali disposizioni sono previste alla luce di quanto disposto dalle Linee Guida (Del. 75/2013 della CIVIT – pag. 9, p. 5). In particolare le Linee Guida stabiliscono che i codici devono prevedere eventuali regole volte a favorire un comportamento collaborativo da parte dei titolari degli uffici tenuti a garantire la comunicazione, in modo regolare e completo, delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione. E' proprio questo l'intento dei commi di cui trattasi.	RESPINTA Motivazione: come da colonna 3
Art. 10, lett. da a) a e)	<i>Si ritiene di riportare solo il testo della norma non oltrepassando le disposizioni contenute nella norma medesima (RSU e CUG), sottolineando che il "dovere del segreto d'ufficio" e il "dovere di lealtà" si considerano violati in qualsiasi forma verbale o scritta con particolare riferimento alla rete internet (forum, blog, ecc.) (CUG)</i>	Le disposizioni sono previste in attuazione delle Linee Guida (Del. 75/2013 della CIVIT), laddove si richiede che il codice debba individuare i comportamenti tenuti dai dipendenti nei rapporti privati ritenuti lesivi dell'immagine dell'amministrazione (pag. 9, p. 6).	RESPINTA Motivazione: come da colonna 3
Art. 11	<i>Si ritiene di attenersi esclusivamente al testo della norma contenuta nel DPR 62/2013 non oltrepassandone il limite, in quanto gli argomenti di cui trattasi esulano dalle disposizioni specifiche della normativa che è già sufficientemente esaustiva in materia. (RSU e CUG) Si tratta di una specificazione che inserisce in un codice di comportamento</i>	<u>Commi 1-4:</u> Le disposizioni delle quali si chiede l'eliminazione costituiscono un'attuazione dettagliata di quanto disposto dalle Linee Guida (Del. 75/2013 della CIVIT – pag. 10, p. 7). <u>Commi 5-9:</u> Salvo il comma 8, che discende direttamente	RESPINTA Motivazione: come da colonna 3

	<i>elementi di organizzazione che dovrebbero essere già assimilati: le normative in materia sono esaustive anche in riferimento alla “sanzione” che qui viene messa più in risalto del “comportamento (CUG)</i>	dall’attuazione dettagliata di quanto disposto dalle Linee Guida (come sopra), non si ravvisano impedimenti di carattere tecnico giuridico all’eventuale eliminazione degli altri commi. Nel merito, però, risultano opportuni, anche in relazione a recenti eventi verificatisi nell’ente che dimostrano una misconoscenza di alcuni doveri. Per il resto trattasi di valutazioni soggettive senza alcun rilievo giuridico.	
1) Articolo	2) Osservazione/proposta	3) Esame tecnico-giuridico	4) Esito esame e motivazioni
Art. 12, comma 2	<i>Si richiedono chiarimenti di quanto contenuto nel comma, in base a quanto già disposto in merito dal nostro Regolamento interno. (RSU)</i>	La formulazione della richiesta non è facilmente comprensibile nè viene indicato il Regolamento di riferimento. La disposizione è conforme a quanto richiesto nelle Linee Guida (Del. 75/2013 della CIVIT – pag. 10, p. 8), in particolare, proprio per quanto attiene alla risposta fornita tramite posta elettronica.	NULLA
Art. 13	<i>In merito alle disposizioni particolari per i Dirigenti suggeriamo di riportare integralmente l’art. 13 del DPR 62/2013, riguardo alle “Dichiarazioni” riteniamo sufficiente la comunicazione tempestiva di eventuali partecipazioni ed interessi finanziari di cui ai commi citati. (RSU e CUG)</i>	Ferma rimanendo l’applicabilità dell’art. 13 del D.P.R. 62/2013, le disposizioni del presente articolo del Codice di comportamento integrano e specificano la normativa nazionale, in conformità a quanto disposto dalle Linee Guida (Del. 75/2013 della CIVIT – pag. 10, p. 9), con riferimento al dovere di definire le modalità di comunicazione di <u>tutti</u> i dati ivi previsti.	RESPINTA Motivazione: come da colonna 3
Art. 14, co. 1, lett. a) - c)	<i>Si richiede di eliminare le lett. da a) a c) in quanto si confonde il “comportamento” con il rispetto della normativa già in essere e il codice degli appalti cui i dipendenti devono per legge già attenersi. (RSU e CUG)</i>	Le Linee Guida (Del. 75/2013 della CIVIT – pag. 11, p. 10), richiedono di dettagliare art. 14 del DPR 62/13. Non pare sussistere alcuna confusione tra comportamenti e norme. In ogni caso, se già previsto la ripetizione NON nuoce ai dipendenti.	RESPINTA Motivazione: come da colonna 3
Art. 15, comma 4	<i>In merito all’attività formativa prevista per il codice di comportamento, si richiede che comunque la priorità venga data alla formazione per la normativa sempre in evoluzione riguardante l’attività degli uffici in base alle risorse disponibili in bilancio, per non risultare impreparati allo svolgimento delle attività ordinarie e adempimenti di legge. (RSU e CUG)</i>	Osservazione che, ancorché contenente una richiesta legittima, appare inconferente ai fini della formulazione dell’articolo.	RESPINTA Motivazione: come da colonna 3

1) Articolo	2) Osservazione/proposta	3) Esame tecnico-giuridico	4) Esito esame e motivazioni
Art. 16, comma 1,	Eliminare la parola “sempre” troppo ridondanza nel discorso, in quanto la parola sempre non ammette eccezioni di casualità. (RSU e CUG)	Non si rilevano impedimenti di carattere tecnico giuridico all'accoglimento della proposta.	ACCOLTA Eliminato inciso Motivazione: come da colonna 3
In generale	Mancanza corrette definizioni di genere. (CUG)	Non si rilevano impedimenti di carattere tecnico giuridico all'accoglimento della proposta.	ACCOLTA Sostituiti tutti i termini con: “il/la dipendente” “ il/la responsabile” “i/le titolari di incarico” ecc. Motivazione: come da colonna 3

Lastra a Signa, 20/02/2014

Il Segretario Generale

Corrado Grimaldi