



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

SEGRETERIA GENERALE

Relazione illustrativa al Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia Regionale di Messina

Ai sensi dell'art.54 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165

La legge 6 novembre 2012, n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", all'art.1 comma 44 ha sostituito l'art.54 del Decreto Legislativo n. 165/2001, prevedendo, come misura generale di prevenzione, l'adozione di nuovi Codici di comportamento per i dipendenti pubblici.

In data 16 aprile 2013, il Decreto n.62 del Presidente della Repubblica ha approvato il "Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici", considerato base minima ed indefettibile di ciascun codice di comportamento.

Da qui, il compito per ogni amministrazione di completare il Codice generale secondo le proprie specifiche funzioni ed esigenze, con particolare riferimento alle aree di attività più esposte al rischio di comportamenti impropri.

L'adozione del Codice di Comportamento è una delle principali azioni e misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, così come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, adottato dalla ANAC (ex CIVIT) con delibera n. 22 del 11/09/2013, pertanto, costituisce elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione di ogni Amministrazione.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 75/2013, ha adottato le linee guida in materia di Codici di Comportamento per le Pubbliche Amministrazioni dettando specifiche indicazioni e modalità sulla loro adozione.

Per dare seguito a quanto sopra, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Provincia di Messina con la collaborazione del Dirigente dell'Ufficio Procedimenti disciplinari ha predisposto un'ipotesi di Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia Regionale di Messina, composto da n. 16 articoli.

In conformità al 5 comma dell'art.54 del D.Lgs n. 165/2001, che prevede la "procedura aperta di partecipazione" per la definizione del codice di comportamento di ciascuna amministrazione, è stato predisposto e pubblicato l' "Avviso pubblico per la redazione del codice di comportamento della Provincia Regionale di Messina".

Con questa particolare procedura, il legislatore ha inteso il più ampio coinvolgimento degli stakeholders che, come precisato dalla delibera n.75/2013 della ANAC, include le organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Ente, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, nonché le associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati da questa amministrazione.

Il Responsabile della Prevenzione ha, dunque, provveduto alla pubblicazione dell'avviso pubblico sul sito istituzionale, inclusivo di un'ipotesi di codice, con l'invito a far pervenire eventuali proposte e/o osservazioni secondo le modalità e termini indicati.

Nell'avviso sono stati invitati tutti i soggetti sopra indicati a voler trasmettere il proprio contributo propositivo in merito ai seguenti argomenti disciplinati dall'ipotesi del Codice, nel rispetto del D.P.R. n.62/2013 e nei principi di cui all'art.1, comma 54 della legge n.190/2012, ovvero:

1. Regali, compensi e altre utilità (art. 4 del D.P.R. n. 62/2013);
2. Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (art. 5 del D.P.R. n. 62/2013);
3. Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse (art. 6 del D.P.R. n. 62/2013);
4. Obbligo di astensione (art. 7 del D.P.R. n. 62/2013);
5. Prevenzione della corruzione (art. 8 del D.P.R. n. 62/2013);
6. Trasparenza e tracciabilità (art. 9 del D.P.R. n. 62/2013);
7. Comportamento nei rapporti privati (art. 10 del D.P.R. n. 62/2013);
8. Comportamento in servizio (art. 11 del D.P.R. n. 62/2013);
9. Rapporti con il pubblico (art. 12 del D.P.R. n. 62/2013);
10. Disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del D.P.R. n. 62/2013);
11. Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art. 14 del D.P.R. n. 62/2013).

Entrando nel merito dei contenuti il codice prevede :

- l'estensione degli obblighi di condotta, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti - anche di imprese fornitrici di beni e servizi – e obbligo di inserire negli

- incarichi e nei contratti apposite clausole di risoluzione o decadenza in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice;
- l'obbligo, per il dipendente pubblico, di astensione da qualunque atto nell'eventualità in cui si prospetti un conflitto di interessi, anche solo potenziale-comprendendo l'obblighi di comunicazione, il divieto di chiedere o accettare regali, compensi o altre utilità anche di modico valore;
 - l'obbligo di rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Amministrazione previste nel "Piano per la prevenzione della corruzione" e di collaborare nel reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale;
 - l'obbligo del dipendente di informare il superiore gerarchico delle rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o dei propri collaboratori;
 - l'assegnazione dei compiti di monitoraggio e vigilanza ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura, al Responsabile della Prevenzione della corruzione ed all'Ufficio Disciplinare;
 - l'obbligo per i dirigenti di promuovere ed attuare la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti assegnati alla propria struttura, tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate, tanto per la tempestiva attivazione del procedimento disciplinare, che per la valutazione individuale del singolo dipendente;
 - la previsione che la violazione dei doveri previsti dal codice prevede responsabilità civile, amministrativa e contabile, nonché responsabilità disciplinare;
 - la previsione, in sede di assegnazione degli obiettivi di performance, di appositi parametri che misurino l'incidenza, in caso di mancata vigilanza da parte dei dirigenti sull'attuazione e sul rispetto dei codici presso le strutture di cui sono titolari, ai fini della misurazione e valutazione della performance, determinanti per la definizione ed erogazione della retribuzione di risultato;
 - l'obbligo per i dipendenti che svolgono attività di natura tecnico-professionale o che sono impiegati presso strutture di rappresentanza legale dell'amministrazione o presso gli uffici per le relazioni con il pubblico, o gli uffici di diretta collaborazione del vertice politico di segnalare al proprio dirigente e al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ogni circostanza che possa integrare violazione delle norme anticorruzione, dei codici di comportamento, delle norme disciplinari e penali anche in materia di integrità;

- l'obbligo per l'Amministrazione di pubblicare il codice all'albo pretorio dell'Ente e sul proprio sito istituzionale.

In caso di infrazione non sono state previste né il tipo né l'entità delle sanzioni, rinviando a quanto previsto dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Alcuni aspetti ed obblighi specifici sono rimandati all'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, nella misura in cui sono previste le proposte operative dei dirigenti in fase di analisi delle procedure e valutazione dei rischi.

Non essendo pervenuti suggerimenti né osservazioni a seguito dell'avviso, nella considerazione che trattasi di prima applicazione del codice e che, comunque, la legge prevede la possibilità di procedere ad eventuali integrazioni e/o modifiche secondo le esigenze che potranno presentarsi, stante l'approssimarsi della data di scadenza di approvazione si è dato seguito all'iter procedurale.

IL SEGRETARIO GENERALE
(avv. Maria Angela CAPONETTI)

