



**COMUNE DI MARANO PRINCIPATO**  
**(PROVINCIA DI COSENZA)**

Piazza Caduti in Guerra, 1 - 87040 Marano Principato (CS)  
www.comune.maranoprincipato.cs.it

Prot. N. *942* del 31 GEN 2018

Al Sito Web – Amministrazione Trasparente  
Al Sig. Sindaco - **SEDE**  
Al Nucleo di Valutazione e  
Controllo Interno di Gestione/OIV  
All'Organo di Revisione Contabile – Dott. Cristian Amore  
LL.SS.

**OGGETTO: Relazione annuale sui risultati dell'attività di monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento dei dipendenti ai sensi dell'art. 15 del DPR 62/2013. Situazione al 31/12/2017.**

Si premette che la scrivente è presente in questo Comune dal 10/07/2017 giusta convenzione del Servizio di Segreteria Comunale in forma associata con il Comune di Castiglione Cosentino (Deliberazione CC N. 14 del 22/06/2017, esecutiva).

La presente relazione è predisposta in attuazione della disposizione di cui all'art. 15, comma 3, del D.P.R. 62/2013 che prevede l'obbligo per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di curare il monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del Codice di comportamento dei dipendenti.

Ai sensi del citato art. 15, tale relazione è pubblicata nel sito web sezione "Amministrazione Trasparente".

**Inquadramento normativo**

L'art. 1, comma 44, della L. 190/2012 ha modificato l'art. 54 del Decreto Legislativo 165/2001 riguardante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, prevedendo che il Governo definisca un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, di lealtà, di imparzialità e di servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

In attuazione di tale disposizione è stato emanato il D.P.R. del 16 aprile 2013, n° 62 (“Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n° 165”), che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. Ai sensi dell’art. 2, comma 1 e 3, del citato D.P.R., le norme in esso contenute si applicano al personale e, per quanto compatibile, a tutti i collaboratori dell’Amministrazione, nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o di servizi o che realizzano opere in favore dell’Amministrazione.

### **Predisposizione del Codice di comportamento dei dipendenti.**

Visti gli atti d’ufficio, ai sensi dell’art. 54, comma 5, del D.Lgs 165/2001 e degli artt. 1, comma 2 e 15 del D.P.R. 62/2013, questo Comune ha adottato il Codice di comportamento dei dipendenti, facendo proprie le regole comportamentali già indicate nel suddetto D.P.R. 62/2013, giusta deliberazione di G.C. n° 126/2013, esecutiva.

Il Codice di comportamento dei dipendenti risulta pubblicato sul sito istituzionale all’interno della sezione “Amministrazione Trasparente” e consegnato a tutti i dipendenti comunali;

Il controllo sull’attuazione e sul rispetto del Codice è assicurato da tutto il Personale che deve promuovere reciprocamente la conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento presentando denuncia delle ritenute violazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ai fini della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare e della valutazione individuale del singolo dipendente.

### **Monitoraggio sull’attuazione del Codice**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, deputato a curare sia l’esame delle segnalazioni di violazione al Codice di comportamento sia la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, precisa che nel corso dell’anno 2017 non sono pervenute denunce in merito.

Infatti non risultano registrati casi di comportamenti scorretti e inadeguati, assenze non giustificate, conflitti di interesse ecc..

A seguito dell’avvenuta verifica annuale sullo stato di applicazione del Codice, non si è ritenuto di dover procedere alla formulazione di interventi ulteriori rispetto a quelli già previsti nel Piano e nel Codice: non sono quindi state adottate integrazioni di carattere sostanziale.

### **Formazione sul Codice**

Sono state organizzate con costanza le attività formative in house in materia di trasparenza e integrità per consentire al personale comunale di conseguire una piena conoscenza e una corretta applicazione del Codice nonché un aggiornamento sulle misure e sulle disposizioni da adottare in tali ambiti.

Sono state attenzionate ai dipendenti comunali le novità normative con direttive, circolari e articoli in materia di gare d’appalto lavori, servizi e forniture di cui al D.Lgs. 50/2016 corretto dal D.Lgs. 56/2017; anticorruzione e trasparenza; whistleblowing; visite fiscali; orario di servizio; orario di lavoro; performance; ecc..

Tali iniziative sono state programmate all'interno dell'attività di formazione, anche nell'ambito di quanto definito dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, dedicando particolare attenzione ai temi dell'etica e della legalità.

Correlatamente al Codice di comportamento, è stato adottato il Codice Disciplinare che è stato aggiornato al D.Lgs 116/2016 e D.Lgs. 75/2017 giusta deliberazione G.C. n. 76 del 31/07/2017 e debitamente consegnato ai dipendenti comunali e pubblicato sul sito web Amministrazione Trasparente.



Il Segretario Comunale

RPCT

(D.ssa Daniela Munigo)