



## Comune di Marano Principato

### Provincia di Cosenza

Piazza Caduti in Guerra, 1 - 87040 Marano Principato (CS)

Tel. 0984/858311 – Fax. 0984/858330

[protocollo.maranoprincipato@pec.it](mailto:protocollo.maranoprincipato@pec.it)

Prot. 1374 del 14 FEB 2018

Al Sito Web sez. Amm.ne Trasparente  
Altri Contenuti – Corruzione  
SEDE

#### **OGGETTO: Relazione sull'attività di monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento - Situazione al 31-12-2017.**

La presente relazione di monitoraggio relativa al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici intende tracciare le linee di azione svolte nel corso dell'anno 2017 e precisamente:

- Il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare, di cui al Codice in argomento;
- L'adeguamento dei comportamenti amministrativi al P.N.A. di cui alla deliberazione ANAC 831 del 03/08/2016 (Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016) ed al P.T.P.C. T. (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza) approvato con deliberazione della Giunta Municipale n° 3 del 25-01-2017, riferito al triennio 2017/2019;
- Gli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013, novellato dal D.Lgs 97/2016, riportati nel Piano trasparenza e Integrità 2017/2019 che è parte del Piano Anticorruzione;

Le previsioni sanzionatorie contenute nell'art. 16 del Codice nazionale e richiamate nel Codice aziendale costituiscono chiara esplicitazione di quanto sia doveroso attenersi alla disciplina comportamentale.

Ma, al di là dell'aspetto repressivo, si ritiene che il Codice debba essere recepito da tutto il personale affinché i principi di comportamento possano maturare una migliore consapevolezza circa il ruolo obiettivo e trasparente che ogni dipendente pubblico deve mantenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

La nota dell'avvenuta consegna del Codice al singolo dipendente è custodita in atti d'Ufficio.

Ai Responsabili dei Settori ed al personale tutto del Comune è stata sottolineata la valenza giuridica del Codice di comportamento, così come del P.T.P.C.T., le responsabilità che derivano

Il "Codice di Comportamento" rappresenta l'insieme dei valori che il Comune riconosce, condivide e promuove, nella consapevolezza che condotte ispirate ai principi di diligenza, correttezza e legalità, costituiscono un importante motore per lo sviluppo economico e sociale.

L'art. 17 del DPR n. 62/2013 prevede, al comma 1, che *"le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento"*.

In attuazione di tale disposizione, il DPR n. 62/2013 e il Codice di comportamento adottato dal Comune di Marano Principato (deliberazione di Giunta comunale n. 126/2013) sono stati pubblicati nel sito web istituzionale in "Amministrazione trasparente" – Disposizioni generali – Atti generali.

Il "Responsabile" ha, inoltre, provveduto all'invio del Codice a ciascun collaboratore e/o unità lavorativa impegnata, a qualsiasi titolo, presso questo Comune, ove possibile con e-mail, ed ha anche dettato disposizioni per la consegna dello stesso alle imprese che intrattengono rapporti contrattuali con l'Amministrazione.

Il "Responsabile" ha dettato disposizioni, sin dal 2013, per l'attuazione del DPR n. 62 del 2013, prestando attenzione al fatto che i nuovi assunti o i nuovi collaboratori siano messi a conoscenza del contenuto del Codice.

Infatti, si provvede a consegnare il Codice di comportamento all'atto di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro subordinato, facendone menzione nel testo del contratto.

Inoltre, nei Contratti d'appalto, all'uopo stipulati, per affidamento servizi, beni e lavori pubblici, vengono inserite le seguenti clausole:

.... OMISSISS..... *"L'aggiudicatario, con la sottoscrizione del presente contratto, attesta, ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm., di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei confronti del medesimo aggiudicatario, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto"*.

..... OMISSISS ..... *"L'Impresa aggiudicataria si obbliga, nell'esecuzione dell'appalto di che trattasi, al rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 10-12-2013, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013, esecutiva. La violazione degli obblighi di comportamento comporterà per l'Amministrazione la facoltà di risolvere il contratto, qualora in ragione della gravità o della reiterazione, la stessa sia ritenuta grave. L'impresa si obbliga altresì al rispetto del Piano anticorruzione approvato dal Comune e dei relativi aggiornamenti"*.

### **Grado di partecipazione alla formazione sul Codice di comportamento nell'anno 2017**

I dipendenti comunali sono stati attenzionati sul concetto di conflitto d'interesse con circolari e direttive;

Sono stati individuati i comportamenti ritenuti lesivi dell'immagine dell'Ente che i dipendenti sono tenuti ad evitare nei rapporti privati;

sono stati individuati i comportamenti da tenere in servizio e le condotte da evitare;

sono state indicate le norme comportamentali improntate all'instaurazione di rapporti di collaborazione e rispetto tra colleghi;

sono state precisate le modalità di risposta alle chiamate telefoniche, ai messaggi di posta elettronica e alle richieste di informazione in genere, nell'ottica di pieno adeguamento degli standards di efficacia alle esigenze dell'Utenza;

Negli incontri organizzati si sono ribaditi i concetti in materia di trasparenza ed integrità e anticorruzione per consentire a tutto il personale di conseguire una piena conoscenza ed una corretta applicazione del Codice con particolare attenzione ai temi dell'etica e della legalità.

### **Segnalazioni di illecito**

Visto l'obbligo di segnalazione degli illeciti, quale essenziale misura di contrasto alla corruzione e, in genere ai fenomeni di non integrità nella Pubblica Amministrazione, sono state illustrate, a tutti i dipendenti e personale impegnati nel Comune sono stati eruditi sulle modalità per procedere alla segnalazione di azioni o omissioni commesse o tentate aventi possibile rilevanza penale, ma anche tutte quelle poste in essere in violazione del Codice di Comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare e, in genere, le irregolarità aventi attinenza all'ambito lavorativo o alla struttura organizzativa dell'Ente. Tutto ciò seguendo le indicazioni di cui alle "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" cd. "Wistleblower" giusta determinazione ANAC n° 6 del 28-04-2015, pubblicata nel Sito Web Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Corruzione - con allegato modello nonché, da ultimo, le disposizioni di cui alla L. 179/2017.

Nel corso del 2017 non sono state rilevate violazioni del Codice di Condotta.

Si dà atto che il Provvedimento disciplinare, comunque, viene commisurato alla gravità dei fatti riscontrati, nel rispetto della legislazione in vigore.

Ad oggi, non sono emersi casi ascrivibili né a discriminazione né a fenomeni di corruzione in ogni sua forma e non risultano pervenute segnalazioni di condotte illecite.

Il Codice di Comportamento adottato dall'Ente prevede disposizioni che partecipano in modo attivo alla lotta contro ogni forma di corruzione nel pieno rispetto delle leggi nazionali e internazionali e dei principi di correttezza, trasparenza ed integrità. Per assicurare elevati standard, questi stessi concetti sono stati più volte dettagliati.

Gli elementi più salienti del Codice riguardano:

1. Regali, compensi e altre utilità
2. Partecipazione ad associazione e organizzazioni
3. Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse
4. Obbligo di astensione
5. Prevenzione della corruzione
6. Comportamento in servizio
7. Trasparenza e tracciabilità
8. Rapporti con il pubblico
9. Disposizioni particolari per i Responsabili di Settore

Al fine di evitare "conflitti di interesse" sono state acquisite dai Responsabili dei Settori Titolari di P.O. dichiarazioni sostitutive di cui all'art. 20 del D. Lgs. 39/2013 rese nei modi e termini di cui al D.R.R. 445/00.

Il Codice di Comportamento, così come approvato, non ha subito integrazioni perché non ritenute necessarie. Lo stesso è ritenuto parte integrante del Piano Anticorruzione che viene aggiornato annualmente.

Sono state emanate numerose direttive in atti d'Ufficio quali adempimenti legati alle norme in tema di lotta alla corruzione di cui al D. Lgs. 165/2001 così come modificato dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs 75/2017.

Si dà atto che il Codice disciplinare è stato aggiornato al D. Lgs. 116/2016, entrato in vigore il 13/07/2016 e al D.Lgs. 75/2017 entrato in vigore il 22/06/2017 giusta deliberazione di G.C. n° 31/07/2017 e partecipato a tutti i Dipendenti comunali e Operatori impegnati presso l'Ente e pubblicato sul Sito Web – Sez. Amministrazione Trasparente.

### **Monitoraggio**

Il Codice di comportamento, adottato dal Comune di Marano Principato con deliberazione n. 126/2013, impone una serie di obblighi di comportamento a quei principi di partecipazione, sviluppo delle capacità professionali, rispetto e fiducia.

Alla luce di quanto sopra esposto, si evidenzia, innanzitutto, un grande sforzo organizzativo di divulgazione e formazione dovuto alla carenza di fondi di bilancio e alla mancanza di personale specializzato. Tuttavia, non è mancata la collaborazione da parte dei Responsabili di Settore e da parte degli organi politici.-

Il Segretario Comunale/R.P.C.T.  
(D.ssa Daniela Mungo)

