



COMUNE DI TORRALBA

PROVINCIA DI SASSARI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 109 del 27-12-2022

Oggetto: AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI TORRALBA. PRIMO ESAME

L'anno duemilaventidue il giorno ventisette del mese di dicembre alle ore 17:10 , presso la sala della adunanze della Giunta, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla Legge , si è riunita la Giunta Comunale. Dall'appello risulta

MULAS PIER PAOLO	SINDACO	Presente
MANCA VALENTINA	ASSESSORA	Presente
COSSEDDU FABIO	ASSESSORE	Presente
COIALBU FRANCESCA	ASSESSORA	Presente

Totale presenti n. 4 e assenti n. 0.

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97 comma 4, lettera a del T.U. 8 agosto 2000 n° 267), il Segretario Comunale Dott. Massimo Onida.

Il Presidente PIER PAOLO MULAS, in qualità di SINDACO, dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti e passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 rubricata “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT);
- L’art. 1, co. 44, della l. n. 190 del 2012 ha sostituito l’art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 rubricato “Codice di comportamento”, prevedendo, da un lato, un codice di comportamento generale, nazionale, valido per tutte le Amministrazioni pubbliche e, dall’altro, un codice per ciascuna amministrazione, obbligatorio, che integra e specifica il predetto codice generale;
- i codici di comportamento delle singole amministrazioni, nell’integrare e specificare le regole del codice, non possono scendere al di sotto dei «doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare». In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato nel parere 21 febbraio 2013 n. 97, reso sullo schema di DPR recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, chiarendo che «i codici di comportamento delle singole amministrazioni possono integrare e specificare le regole del Codice, ma non attenuarle».
- Con riferimento al rilievo giuridico del codice di comportamento, sia nazionale che di Amministrazione, la nuova formulazione dell’art. 54 introdotta dalla legge 190/2012 prevede chiaramente che la violazione dei doveri ivi contenuti è fonte di responsabilità disciplinare. Ciò rappresenta una importante novità rispetto alle precedenti disposizioni che si limitavano a prevedere indirizzi affinché i principi del codice venissero coordinati con le previsioni dei contratti collettivi in materia di responsabilità disciplinare, lasciando a questi ultimi il compito di definire le conseguenze giuridiche delle violazioni;

VISTO l’art. 54 del D. LGs. 165/2001, il quale recita:

Art. 54 - Codice di comportamento

1. *Il Governo definisce 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, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l’espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d’uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia. 1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione.*
2. *Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all’atto dell’assunzione.*
3. *La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all’attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l’applicazione della sanzione di cui all’articolo 55-quater, comma 1.*
4. *Per ciascuna magistratura e per l’Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall’organo di autogoverno.*

5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi. Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

VISTO il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

RILEVATO CHE:

- Il codice di comportamento nazionale prevede i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici e all'art. 1, co. 2 rinvia al citato art. 54 del d.lgs. 165/2001 prevedendo che le disposizioni ivi contenute siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni;
- Il Comune di Torralba, con deliberazione di G.C. n. 5 del 31.01.2014 ha approvato un proprio codice di comportamento che, in una logica di pianificazione a cascata propria della legge n. 90/2012, integra e specifica il codice generale nazionale;

EVIDENZIATO CHE:

- L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 attribuisce all'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) il potere di definire «criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione ai fini dell'adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione». Le Linee guida dell'ANAC possono essere tanto generali quanto Linee guida di settore, destinate a specifiche categorie di amministrazioni.
- L'Autorità ha definito, con la delibera n. 75 del 24 ottobre 2013, le prime Linee guida in materia, rivolte a tutte le amministrazioni e con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, ha adottato nuove Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni e per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni amministrazione;

PRESO ATTO CHE le nuove Linee guida ANAC sono volte a fornire indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle Linee guida del 2013, orientano e sostengono le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e soprattutto, utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interessato pubblico;

VISTO il Decreto PNRR 2 – D.L. 36-2022, con il quale il legislatore ha imposto alle Amministrazioni una maggiore attenzione nell'utilizzo degli strumenti informatici e dei social media da parte dei propri dipendenti, al fine di tutelare l'immagine della PA, prevedendo in tal senso anche la riforma del DPR 62/2013 ;

ATTESO che si rende necessario aggiornare l'intero codice di comportamento integrativo in armonia con le nuove linee guida di cui alla delibera ANAC n.177/2020;, nonché con il D.L. n. 36-2022 ;

VISTO il vigente PTPCT ;

ATTESA la competenza del RPCT alla predisposizione del codice di comportamento dell'Ente anche in considerazione della stretta correlazione che deve sussistere tra i due strumenti: PTPCT e codici di comportamento;

VISTA l'allegata bozza di nuovo Codice di comportamento predisposta dal RPCT, sottoposta all'organo di indirizzo perché adotti una prima deliberazione, preliminare, alla procedura partecipativa, volta a favorire e consentire la partecipazione aperta a tutti gli interessati;

PRECISATO che le misure declinate nel PTPCT sono di tipo oggettivo e incidono sull'organizzazione dell'amministrazione mentre i doveri declinati nel codice di comportamento operano sul piano soggettivo in quanto sono rivolti a chi lavora nell'amministrazione ed incidono sul rapporto di lavoro del dipendente, con possibile irrogazione, tra l'altro, di sanzioni disciplinari in caso di violazione;

EVIDENZIATO che:

- la vigilanza sulla corretta applicazione dei codici di comportamento è posta in primo luogo in capo ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura (art. 54, co. 6, del d.lgs. 165/2001, artt. 13 e 15 del d.P.R. n. 62/2013) per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità. Il dirigente riceve le comunicazioni dei dipendenti assegnati al proprio ufficio, riguardanti i rapporti intercorsi con soggetti privati e le situazioni di conflitto di interesse e decide sull'obbligo di astensione (artt. 6 e 7 del d.P.R. 62/2013), adottando i conseguenti provvedimenti;
- il dirigente promuove la conoscenza del codice di comportamento fornendo assistenza e consulenza sulla corretta interpretazione e attuazione del medesimo. Favorisce inoltre la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza, in coerenza con la programmazione di tale misura inserita nel PTPCT;
- Il dirigente attiva le azioni disciplinari di competenza per le infrazioni di minore gravità, in conformità a quanto previsto all'art. 55-bis del d.lgs. 165/2001 e all'art. 13 del d.P.R. 62/2013, dandone comunicazione all'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD);
- Il responsabile della struttura, inoltre, segnala tempestivamente all'UPD i casi di violazione del codice per i quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale. Il dirigente provvede anche a comunicare l'illecito all'autorità giudiziaria penale o alla Corte dei conti (art. 13, co. 8, del D.P.R. n. 62/2013);
- Il dirigente nella valutazione individuale del dipendente tiene conto anche delle eventuali violazioni del codice di comportamento emerse in sede di vigilanza;
- Il controllo sul rispetto del codice di comportamento, nonché sulla mancata vigilanza da parte dei dirigenti è svolto dal RPCT;
- La responsabilità del monitoraggio sull'attuazione del codice è posta in capo al RPCT, in raccordo con l'UPD, che provvede alla raccolta dei casi di condotte illecite accertate e sanzionate dei dipendenti, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 in materia di tutela dell'identità di chi ha segnalato fatti rilevanti a fini disciplinari;

ACQUISITO il parere tecnico favorevole reso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/00 dal Segretario Comunale proponente quale responsabile per la prevenzione della corruzione e Trasparenza;

DATO ATTO che il parere di regolarità contabile non viene acquisito non derivando dal presente atto alcun onere finanziario;

Con votazione favorevole unanime espressa in forma palese per alzata di mano ;

DELIBERA

1. DI ADOTTARE l'allegato schema del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Torralba, come proposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, secondo il testo che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e che sostituisce integralmente quello approvato con deliberazione di G.C n. 5/2014, preliminare, alla procedura partecipativa, volta a favorire e consentire la partecipazione aperta a tutti gli interessati;
2. DI PRECISARE che la bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento del Comune di Torralba sarà pubblicata per almeno dieci giorni sul sito web e inviata a tutti i dipendenti al fine di avviare il processo partecipativo rivolto a tutti i soggetti portatori di interesse interni ed esterni all'Ente (cd. Stakeholders);
3. DI PRECISARE che la bozza definitiva sarà sottoposta ad un'ulteriore approvazione da parte della Giunta, a seguito della conclusione del processo di partecipazione, e previa acquisizione del parere obbligatorio dell'OIV;

Con separata votazione favorevole unanime espressa in forma palese per alzata di mano, al fine di dare immediato avvio alle conseguenti attività gestionali ;

DELIBERA

Di dichiarare la delibera di approvazione della presente proposta immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il SINDACO
PIER PAOLO MULAS

Il Segretario Comunale
Dott. Massimo Onida

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267 DEL 18 AGOSTO 2000

Parere Favorevole in ordine alla Parere regolarità Tecnica in merito alla proposta di cui alla presente deliberazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Massimo Onida

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva in data odierna, poiché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs 18.08.2000, n.267.

Torralba, 27-12-2022

Il Segretario Comunale
Dott. Massimo Onida