



CITTA' DI TEMPIO PAUSANIA

P.zza Gallura 3 – 07029 Tempio Pausania

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 37 DEL 16/03/2021

**OGGETTO: ARTICOLO 54, COMMA 5 DEL D. LGS. N. 165 2001 E DPR N. 62 -2013
AGGIORNAMENTO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI
DEL COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA - DIRETTIVE ANAC.**

L'anno 2021 addì 16 del mese di Marzo alle ore 13.00 nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale presieduta da ADDIS GIOVANNI ANTONIO G. nella sua qualità di Sindaco e con l'intervento dei Sigg. Assessori:

AISONI ANNA PAOLA	Assessore	Si
COSSU PAOLO	Assessore	Si
LIGUORI MONICA	Assessore	Si
QUARGNENTI FRANCESCO	Assessore	Si
VARGIU ELIZABETH BONARIA	Assessore	Si

Assiste alla seduta il Segretario Comunale: dott. PIGA GIOVANNA MARIA

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti il Presidente dichiara aperta la seduta e dà lettura della seguente proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Visto l'art. 49 comma 1° del T.U. 267/2000 il quale stabilisce che su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere in ordine alla regolarità tecnica e contabile dei responsabili dei servizi interessati;

con voti unanimi resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Di approvare, così come ad ogni effetto si approva, l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto ARTICOLO 54, COMMA 5 DEL D. LGS. N. 165 2001 E DPR N. 62 -2013 AGGIORNAMENTO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA - DIRETTIVE ANAC., che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Ufficio Proponente: Ufficio Segretario Generale

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 15/03/2021

**OGGETTO: ARTICOLO 54, COMMA 5 DEL D. LGS. N. 165 2001 E DPR N. 62 -2013
AGGIORNAMENTO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE
DI TEMPIO PAUSANIA - DIRETTIVE ANAC.**

PREMESSO:

che l'articolo 1, comma 44 della legge n.190/2012, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, assegna al Governo il compito di definire un codice di comportamento dei pubblici dipendenti "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";

che la delega è stata esercitata mediante l'emanazione del DPR n. 62 del 16 aprile 2013;

Tenuto conto:

della delibera CIVIT (oggi A.N.AC:) n. 75/2013 che detta linee guida per la redazione dei suddetti codici aziendali, ivi compreso il procedimento partecipativo e l'acquisizione dei pareri prima della sua definitiva approvazione;

della relazione del gruppo di lavoro sulle Linee Guida ANAC in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici – settembre 2019.

della Deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020 – linee guida in materia di Codici di comportamento delle Amministrazioni pubbliche;

Visto il testo aggiornato del codice di comportamento del Comune di Tempio che si compone di n. 23 articoli, la cui redazione ha visto il coinvolgimento e la partecipazione attiva del responsabile per prevenzione della corruzione, del responsabile UPD e delle altre posizioni di vertice dell'Ente;

Visto il parere favorevole definitivo del Nucleo di Valutazione, espresso in data 1/03/2021, secondo il dettato della delibera A.N.AC. (ex CIVIT) n. 75/2013;

Vista la relazione illustrativa del procedimento seguito, redatta dalla Segretaria Generale, nella sua veste di responsabile per prevenzione della corruzione;

Dato atto che il codice aggiornato e la suddetta relazione illustrativa dovranno essere pubblicati sul sito internet, sezione "Amministrazione trasparente."

Acquisiti gli uniti pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. n. 267/2000, ad eccezione degli atti che non siano mero atto di indirizzo.

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

1. Approvare l'allegato codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Tempio aggiornato alle linee guida Anac del 2019/2020 che si compone di 23 articoli e che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2. il responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari avrà cura di pubblicare sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente" copia del codice e della relazione illustrativa, mentre all'A.N.AC, dovrà essere inviato il link, attestante l'avvenuta pubblicazione.

L'adozione del presente provvedimento non comporta modifiche agli atti dell'Ente in materia di privacy.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2021 / 62**

Ufficio Proponente: **Ufficio Segretario Generale**

Oggetto: **ARTICOLO 54, COMMA 5 DEL D. LGS. N. 165 2001 E DPR N. 62 -2013 AGGIORNAMENTO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA - DIRETTIVE ANAC.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Segretario Generale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **15/03/2021**

Il Responsabile di Settore
Dott.ssa Giovanna Maria Piga

Letto ed approvato il presente verbale viene come in appresso sottoscritto:

IL PRESIDENTE

ADDIS GIOVANNI ANTONIO G.

IL SEGRETARIO GENERALE

PIGA GIOVANNA MARIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio del Comune dal 18/03/2021 al 02/04/2021 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.124 - comma 1^a del D.L.vo n.267 del 18.8.2000.

IL SEGRETARIO GENERALE

PIGA GIOVANNA MARIA

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

Il presente atto diverrà esecutivo a norma dell'art. 134 comma 3) del D.Lvo n.267 del 18/08/2000 il 28/03/2021

IL SEGRETARIO GENERALE

PIGA GIOVANNA MARIA

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

In conformità ai registri del Messo Comunale si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio dal _____ al _____ e che contro di essa non sono stati presentati reclami od opposizioni.

Tempio _____

Il Responsabile del Servizio



Città di Tempio Pausania

Relazione illustrativa del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di accompagnamento all'aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Tempio Pausania -.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

1) INQUADRAMENTO NORMATIVO

La L. 190 del 2012 ha novellato il D.Lgs. 165 del 2001 e ha modificato l'art. 54, rubricato “*Codice di Comportamento*”. La disposizione dà mandato al Governo di approvare un codice di comportamento nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche e prevede che ciascuna pubblica amministrazione adotti un proprio codice integrativo obbligatorio uniformandosi alle Linee Guida e ai modelli definiti dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) – ora Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il codice di comportamento nazionale, redatto con la finalità di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta dei dipendenti pubblici, è stato emanato con *D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62*.

Successivamente la CIVIT-ANAC ha approvato la deliberazione n. 75 del 24 ottobre 2013, contenente le Linee Guida di carattere generale per l'adozione di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

L'ANAC, con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 ha, infine, ritenuto opportuno emanare nuove Linee guida di carattere generale in materia di adozione del codice di comportamento a cura delle singole Amministrazioni. Con tale iniziativa l' Autorità, avvalendosi delle prerogative assegnate dalla legge, ha inteso promuovere un rilancio dei codici di comportamento per le potenzialità che essi hanno nell'orientare le condotte di chi lavora nella pubblica amministrazione, nel perseguire l'interesse pubblico, nel prevenire rischi di corruzione nell'amministrazione.

A seguito della delibera dell'ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 sopra richiamata, il Comune di Tempio Pausania ha, infine, attivato l'iter di aggiornamento del proprio Codice di comportamento.

2) LA PROCEDURA DI AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Si riassumono le fasi sviluppate nel percorso di aggiornamento del Codice di Comportamento:

Prima fase:

Il RPCT, con il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione che ha espresso un primo parere sull'articolato proposto e del Responsabile dell'Ufficio procedimenti Disciplinari (UPD) che è anche

titolare delle funzioni di Dirigente del Settore AA.II e Personale, ha avviato un lavoro di approfondimento dei doveri specifici da rispettare, in stretta connessione con la definizione delle misure di prevenzione della corruzione del PTPCT e con gli obiettivi di performance e ha redatto una prima stesura di aggiornamento del testo del codice.

Si è quindi ritenuto opportuno coinvolgere, in modo capillare, tutti i dipendenti dell'Ente affinché potessero fornire contributi e suggerimenti ulteriori nella definizione del testo. Il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i dipendenti sono stati considerati un passaggio molto utile in termini di effettività sostanziale del codice ovvero non solo di rispetto formale dei doveri ivi contenuti ma anche di una loro piena accettazione e adesione.

La consultazione si è svolta on-line, in area intranet, attraverso la pubblicazione del testo integrale della bozza di codice e l'invito a tutti i circa 90 dipendenti a formulare suggerimenti e proposte.

La consultazione non ha registrato interazioni né verbali né tantomeno scritte, come risulta dalla certificazione del responsabile dell'ufficio segreteria, protocollo e archivio del 11/03/2021 sull'assenza al protocollo dell'Ente di proposte o osservazioni alla bozza di aggiornamento del Codice di comportamento, oggetto di pubblicazione.

Seconda fase:

La pubblicazione è stata replicata anche sul sito internet quale consultazione aperta a tutti i possibili interessati, così come richiesto dalle disposizioni normative richiamate e dalle Linee Guida ANAC, perché l'applicazione del codice è prevista anche per i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di supporto agli organi di direzione politica dell'Ente, nonché i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. Le disposizioni del codice si estendono, per quanto compatibili, anche ai dipendenti delle società e degli organismi controllati a qualsiasi titolo.

Anche in questo caso, la proposta non ha suscitato interesse di potenziali stakeholders, come risulta dalla stessa certificazione menzionata nel paragrafo precedente.

Terza fase:

In esito della consultazione e tenuto conto dell'assenza dei contributi esterni, il RPCT ha comunicato l'invarianza del testo al Nucleo di Valutazione che ha espresso il parere obbligatorio sul codice

La Giunta Comunale, quale organo d'indirizzo politico-amministrativo, su proposta del RPCT, deve assumere il definitivo provvedimento di approvazione.

Il Codice di Comportamento adottato deve essere pubblicato sul sito del Comune e deve essere diffuso a tutti gli obbligati al rispetto delle regole in esso contenute.

3) I PRINCIPALI CONTENUTI DELL'AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Nel merito il nuovo codice di comportamento, in continuità con quello già in essere:

- integra e specifica le previsioni del codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, ai sensi dell'articolo 54 comma 5, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 1, comma 44, della L.190 del 2012.
- definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che dipendenti/collaboratori del Comune di Tempio Pausania sono tenuti ad osservare.

4) I CONTENUTI.

Nel seguito si presenta l'articolato rimandando al testo integrale per la compiuta conoscenza delle disposizioni in esso contenute

- **i primi tre articoli** dispongono l'ambito di applicazione che si estende non solo ai dipendenti dell'Ente, ma, per quanto compatibili, anche ai collaboratori dell'Ente e delle imprese fornitrici e ai dipendenti delle società e degli organismi controllati a qualsiasi titolo dal Comune. Richiamano, inoltre, le norme di riferimento ed i principi generali di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità, ragionevolezza, indipendenza e imparzialità che il pubblico dipendente deve osservare nell'esecuzione dei compiti assegnati;
- **art.4:** la norma disciplina i comportamenti in tema di regali o altre utilità, vietando espressamente qualunque forma di richiesta o sollecitazione in tal senso, mentre consente l'accettazione di regali di modico valore fino ad un massimo di € 150,00, limitatamente ad eventi riguardanti la sfera privata del dipendente in occasione di ricorrenze significative e consuetudinarie la norma precisa anche la destinazione dei regali accettati in difformità della norma regolamentare.
- **Art.5:** Esplicita l'impossibilità per tutti i dipendenti di accettare incarichi di collaborazione o consulenza da soggetti che nei due anni precedenti abbiano avuto contatti in virtù di appalti o provvedimenti autorizzatori o concessori per lo svolgimento di attività imprenditoriali anche se gli stessi sono conferiti a titolo gratuito;
- **art.6:** l'articolo stabilisce l'ambito per partecipazione ad associazioni o organizzazioni, disciplinando il procedimento di comunicazione e disponendo l'obbligo di astensione dai procedimenti quando gli interessi degli organismi vengono valutati dal dirigente incompatibili con l'ufficio di appartenenza;
- **artt.7 e 8:** queste disposizioni regolano dettagliatamente gli obblighi di astensione in caso di conflitto di interessi, e la procedura da seguire per la relativa comunicazione per la sostituzione del dipendente incompatibile;
- **art.9:** l'articolo evidenzia gli obblighi di collaborazione con il responsabile della prevenzione della corruzione al fine di applicare al meglio il piano di prevenzione approvato dall'Ente. Dispone, inoltre, le misure per la tutela della riservatezza dei dipendenti che segnalano illeciti;
- **art.10:** la norma richiama gli obblighi in materia di trasparenza e rafforza la responsabilità dei soggetti individuati per eseguire le pubblicazioni previste dal piano della trasparenza in attuazione del D.lgs. n. 33/2013, individuando anche un supporto metodologico per la verifica del rispetto degli obblighi;

- **art.11:** la disposizione fornisce puntuali prescrizioni nei rapporti privati, comprese tutte le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni e le norme comportali da tenere nell'utilizzo di contesti sociali virtuali astenendosi da rendere pubblici commenti, informazioni o altro materiale di comunicazione che possano ledere l'immagine dell'Ente, l'onorabilità dei colleghi e la riservatezza e la dignità delle persone;
- **art.12** l'articolo disciplina accuratamente il comportamento da tenere in servizio, ricordando il rispetto delle norme primarie e pattizie che regolano il rapporto di lavoro, al fine di indicare il modello ideale di dipendente pubblico che svolge con competenza, correttezza nelle relazioni e serietà il proprio lavoro;
- **art.13:** questa norma indica i comportamenti virtuosi da tenere nei rapporti con l'utenza, rivolgendosi soprattutto agli uffici di *front office* e a quelli deputati a gestire la comunicazione istituzionale e a avere rapporti con i mezzi di informazione, precisando come gli altri dipendenti non siano legittimati a farlo e che, anche in ambito di rivendicazioni politiche o sindacali, non possa essere consentito rilasciare dichiarazioni pubbliche offensive per l'Ente;
- **art.14:** questa disposizione prescrive i comportamenti lavorativi dei dirigenti e, nell'ambito dell'incarico conferito, delle posizioni organizzative. Ribadisce le responsabilità e i compiti assegnati dalla legge e dai contratti collettivi, sottolineandone l'imparzialità nei rapporti con i collaboratori, la diligenza del *pater familias* nella gestione dei beni materiali e delle risorse assegnate, l'orientamento al risultato curando puntualmente il ciclo delle performance e la vigilanza sui comportamenti illeciti;
- **art.15:** la norma si occupa di declinare i comportamenti corretti nell'ambito delle procedure di gara per l'acquisizione di lavori, forniture e servizi e nella conseguente stipulazione dei contratti, ponendo l'accento soprattutto alla leale gestione delle situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, e all'obbligo di vigilanza rispetto a fenomeni o situazioni che possano essere identificati come spie di potenziali fenomeni corruttivi;
- **art.16:** con questo articolo si prescrivono le modalità di relazione con le imprese fornitrici di lavori, beni e servizi, evidenziando l'obbligo di intrattenere rapporti con terzi di chiara rispettabilità, avendo riguardo al controllo della legittimità del loro operato anche ai fini dell'applicazione delle norme antiriciclaggio e nei rapporti contrattuali di agire nell'esclusivo interesse dell'Ente. L'articolo illustra, inoltre, le modalità di azione qualora l'Amministrazione venga a conoscenza della violazione di uno o più obblighi prescritti dal codice, disciplinando il procedimento di contestazione fino alla possibilità di risoluzione contrattuale;

- **art.17:** la norma disciplina le casistiche di divieto a prestare attività lavorativa, a qualunque titolo, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, presso soggetti con i quali durante gli ultimi tre anni sono stati esercitati ruoli autoritativi, negoziali o comunque di rappresentanza esterna;
- **art.18:** tutti gli articoli del codice di comportamento costituiscono norme di principio per l'elaborazione dei codici di comportamento e etici degli organismi partecipati dall'Ente. In particolare, l'articolo di riferimento si occupa di rimarcare i doveri di correttezza e lealtà nei vicendevoli rapporti istituzionali;
- **art.19:** questa disposizione prescrive i comportamenti dei componenti e dei segretari delle commissioni giudicatrici nell'ambito delle procedure di gara/comparative e di concorso, evidenziando l'obbligo di riservatezza e di denuncia in caso di proposte aventi per oggetto utilità di qualunque tipo a favore proprio o di parenti o affini;
- **art.20:** disciplina le competenze dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e del Responsabile della prevenzione della corruzione in tema di vigilanza sull'applicazione del codice e prescrive l'obbligo formativo in materia di trasparenza e anticorruzione;
- **art.21:** la norma si occupa della modalità di svolgimento del lavoro in modalità agile, evidenziando diritti e doveri, compresi quelli rispetto assoluto di tutte le norme del codice di comportamento al pari degli altri dipendenti;
- **art.22:** trattasi di norma di raccordo con il codice disciplinare nella quale si pone l'accento che la violazione delle norme di comportamento così come la violazione degli obblighi e dei doveri previsti nel Piano triennale della corruzione e della trasparenza, dà luogo a responsabilità civile, penale amministrativa e contabile, oltre, naturalmente a responsabilità disciplinare;
- **art.23:** trattasi di norma finale relativa alle procedure di diffusione del codice.

Tempio Pausania, li 15/03/2021

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Dott.ssa Giovanna Maria Piga
F.to in modalità digitale