



ADOZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE DEL COMUNE DI LUCCA - RELAZIONE ILLUSTRATIVA -

L'art. 54 del d. lgs. n. 165/2001 prevede la definizione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da parte del Governo, finalizzato ad assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione ed il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Prevede inoltre che ciascuna pubblica amministrazione definisca, 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 predetto Codice approvato dal Governo.

Con DPR 14.4.2013, n. 62 intitolato "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" è stato approvato il nuovo codice di comportamento applicabile nel pubblico impiego privatizzato, che sostituisce il precedente approvato con DPCM 28.11.2000.

Con delibera n. 75/2013 l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha emanato le linee guida per l'adozione dei Codici di comportamento aziendali, individuando criteri e modelli cui le singole amministrazioni debbano ispirarsi, auspicando che – ove possibile – il Codice sia adottato da ciascuna amministrazione entro il 31.12.2013 e, comunque, in tempo per consentire l'idoneo collegamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui alla legge 6.11.2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione).

Nelle more della adozione del predetto Piano triennale per la prevenzione della corruzione che il Comune di Lucca sta predisponendo nel rispetto della scadenza del 31.1.2014, si è pertanto elaborata una prima bozza di Codice di comportamento aziendale del Comune di Lucca. La bozza è stata predisposta dal Segretario Generale del Comune di Lucca, nella sua qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, con l'ausilio dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari incardinato presso la U.O. B2 "Servizi del personale".

E' stata poi attivata in data 19.12.2013 la procedura aperta volta ad avviare il percorso partecipativo per la raccolta delle proposte e delle osservazioni alla bozza predisposta, procedura con la quale:

1. si è pubblicizzata la bozza di Codice predisposta;
2. si è emesso un avviso pubblico con il quale:
 - si è spiegato la finalità del percorso partecipativo aperto;
 - si sono invitati i soggetti interessati a far pervenire eventuali proposte di modifica e/o integrazione entro il 30.12.2013;
 - si sono fornite le modalità per far pervenire dette proposte:
 - posta elettronica all'indirizzo segretariogenerale@comune.lucca.it,
 - posta elettronica certificata all'indirizzo comune.lucca@postacert.toscana.it,
 - consegna diretta all'Ufficio Protocollo del Comune,
3. si è predisposto un apposito modulo per l'inoltro delle proposte, con l'indicazione del nome e cognome (se persona fisica) o del nome dell'associazione proponente, e la firma.

Detta documentazione è stata quindi inviata in data 19.12.2013, con apposita e-mail:

- a tutti i dirigenti,
- ai titolari di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità,
- a tutti i restanti dipendenti,



- ai soggetti facenti parte della delegazione trattante di parte sindacale (rappresentanti RSU e rappresentanti sindacali territoriali),
- ai componenti del Nucleo di Valutazione.

Per assicurare la massima pubblicità e consentire a tutti i potenziali stakeholder di offrire il proprio contributo partecipativo, la medesima documentazione è stata inoltre pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Lucca sempre in data 19.12.2012, con un messaggio ben visibile sulla home page.

In data 31.12.2013 il Nucleo di Valutazione ha espresso “parere positivo” nei confronti della proposta di Codice di comportamento elaborata.

Sono pervenute esclusivamente, in data 30.12.2013, le osservazioni/valutazioni della RSU. Con riferimento a tali rilievi si è ritenuto di respingerli o accoglierli secondo le motivazioni di seguito specificate.

Con riferimento alla considerazione generale:

Non si ritiene di poter accogliere l'osservazione, dal momento che anche l'ANAC nella delibera n. 75/2013 con la quale ha fornito alle amministrazioni pubbliche le linee guida in materia di adozione dei Codici aziendali precisa che il Codice generale approvato con DPR n. 62/2013 costituisce la base minima ed indefettibile cui fare riferimento per l'adozione dei Codici aziendali, auspicando che le singole amministrazioni adottino codici che non si risolvano in una generica ripetizione dei contenuti del Codice generale e facciano riferimento alle peculiarità di ciascuna amministrazione.

Con riferimento all'art. 4 – Regali, compensi e altre utilità

Si ritiene di accogliere, se pur in parte, l'osservazione. Pertanto l'articolo viene modificato stabilendo che per regali, altre utilità o gadget promozionali “di modico valore” debbano intendersi quelli di valore non superiore, in via orientativa, a euro 25, anche sotto forma di sconto. In tal modo si è stabilito un limite inferiore rispetto a quanto previsto nella fattispecie dal DPR n. 62/2013.

Con riferimento all'art. 7 – Obbligo di astensione e conflitto di interesse

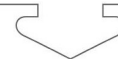
Non si ritiene di poter accogliere l'osservazione, dal momento che la disposizione, così come formulata, ha la duplice finalità - da una parte - di rispettare l'obbligo per il dipendente, di segnalare al proprio dirigente eventuali situazioni di conflitto d'interesse e - dall'altra - di garantire l'efficacia dell'azione amministrativa, rimettendo al dirigente la valutazione specifica e puntuale della singola situazione e l'adozione di eventuali e conseguenti misure organizzative cui il dipendente è comunque tenuto ad attenersi.

Con riferimento all'art. 12 – Comportamento in servizio

Non si ritiene di poter accogliere l'osservazione in quanto tra i doveri del dipendente rientra anche la corretta timbratura delle presenze, rappresentando questa uno degli elementi di corretto comportamento in servizio. L'inciso presente nella disposizione riferito alle modalità impartite con disposizioni interne fa comunque salve eventuali situazioni straordinarie ed eccezionali, peraltro previste nelle disposizioni interne vigenti (punto 5 del vademecum delle disposizioni in tema di orario di lavoro e gestione delle presenze/assenze approvato con o.d.s. n. 91 del 16.12.2011).

Con riferimento all'art. 13 – Rapporti con il pubblico

Si ritiene di poter accogliere l'osservazione. Pertanto sia all'inizio del comma 5 che all'inizio del comma 8 viene aggiunto: “Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali,”



Con riferimento all'art. 15 – Contratti ed altri atti negoziali

Non si ritiene di poter accogliere l'osservazione per le medesime motivazioni riferite alla precedente osservazione di cui all'art. 7.

Con riferimento all'art. 17 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

Si ritiene di poter accogliere l'osservazione. In effetti, essendo diversa la numerazione assunta dagli articoli del Codice aziendale rispetto a quella del Codice generale, è opportuno fare un semplice rinvio all'art. 16, comma 2, del Codice generale.

Con riferimento alla opportunità di inserire un ulteriore finale articolo che faccia riferimento alle Norme finali del DPR n. 62/2013

Si ritiene di poter accogliere l'osservazione. Verrà quindi inserito l'art. 18 rubricato “Disposizioni finali” inerente le modalità di diffusione e pubblicazione del Codice aziendale.

E' stato quindi elaborato il testo del Codice di comportamento aziendale del Comune di Lucca, tenuto conto delle osservazioni e valutazioni di cui sopra. Esso si compone di 18 articoli, così rubricati:

Art. 1 – Disposizioni di carattere generale

Art. 2 – Ambito di applicazione

Art. 3 – Principi generali

Art. 4 – Regali, compensi e altre utilità

Art. 5 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Art. 6 – Comunicazione degli interessi finanziari

Art. 7 – Obbligo di astensione e conflitto di interesse

Art. 8 – Prevenzione della corruzione

Art. 9 – Tutela del dipendente che segnala illeciti

Art. 10 – Trasparenza, tracciabilità e dematerializzazione

Art. 11 – Comportamento nei rapporti privati

Art. 12 – Comportamento in servizio

Art. 13 – Rapporti con il pubblico

Art. 14 – Disposizioni particolari per i dirigenti

Art. 15 – Contratti ed altri atti negoziali

Art. 16 – Controllo, vigilanza, monitoraggio e attività formative

Art. 17 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

Art. 18 – Disposizioni finali

Il Codice sarà quindi adottato con apposita deliberazione e si provvederà alla sua correlata pubblicizzazione secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti.

Lucca, li 24.1.2014

Il Segretario Generale
dott.ssa Sabina Pezzini