

COMUNE SAN GIORGIO DELLA RICHINVELDA

Provincia di Pordenone

DECRETO LEGISLATIVO N.165/2001 ART.54 COME SOSTITUITO
DALL'ART.1, COMMA 44, DELLA LEGGE N.190/2012.

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI SAN
GIORGIO DELLA RICHINVELDA.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI
ACCOMPAGNAMENTO ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI
APPROVAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DA
SOTTOPORRE ALLA GIUNTA COMUNALE DEL COMUNE DI SAN
GIORGIO DELLA RICHINVELDA.

1 – LEGISLAZIONE E PROCEDURA DI APPROVAZIONE DEL CODICE

L'art.54 del Decreto Legislativo 165/2001 come sostituito dall'art.1 comma 44 della L.190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" obbliga anche il Comune di San Giorgio della Richinvelda, alla pari delle altre pubbliche amministrazioni, ad approvare il Codice di comportamento cui devono attenersi i dipendenti comunali ed i soggetti terzi che intrattengano con il Comune rapporti di lavoro, professionali, di consulenza, di collaborazione, di impresa, ecc., altresì trova diretta .

Il Codice si inserisce nel più ampio contesto degli adempimenti in materia di anticorruzione e, in particolare, nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) che dovrà essere redatto ed approvato dall'organo competente entro il 31 gennaio 2014.

Dal momento che il Codice di comportamento dovrà essere approvato entro il mese di dicembre 2013, non è possibile sottolineare, a giudizio dello scrivente, come sussista una discrepanza fra i due diversi termini di approvazione; difatti, per un lavoro coordinato di integrazione tra i due strumenti, sarebbe stato opportuno far coincidere i due termini di approvazione, per cui nella lettura del Codice sarà inevitabile che alcune parti siano solo accennate o non trattate, visto che dovranno far parte della più ampia pianificazione in materia di anticorruzione, pertanto, qualora necessario e sulla scorta della realtà entro la quale opera questa amministrazione comunale, nel corso del 2014 si provvederà ad apportare allo stesso le opportune modifiche e/o integrazioni.

La normativa sopra citata obbliga ogni amministrazione a definire ".....con procedura aperta 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 redatto dal Governo e che è stato emanato con D.P.R.16/4/2013 n.62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici.....".

La predisposizione della bozza di regolamento, nella considerazione che il Codice rappresenta uno degli strumenti essenziali del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, è curata dal sottoscritto quale Responsabile della prevenzione della corruzione, che si avvale della collaborazione di componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD).

Dopo la sua redazione, il Codice, osservata la procedura di partecipazione illustrata al punto seguente, deve essere inviato all'O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) per il parere di competenza e, quindi, proposto all'approvazione della Giunta comunale.

Successivamente all'approvazione da parte della Giunta Comunale, il Codice è pubblicato, unitamente alla presente relazione, sul sito istituzionale dell'ente e comunicato a tutto il personale ed agli altri soggetti interessati ai sensi di quanto previsto dall'art.16 dello stesso Codice.

Sarà inoltre inviato, unitamente alla relazione illustrativa, all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

2 – LA PARTECIPAZIONE E LE OSSERVAZIONI

La bozza di Codice predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione è stata pubblicata sul sito internet del Comune di San Giorgio della Richinvelda nella apposita sezione “Amministrazione Trasparente” e, contestualmente, sulla home page del sito è stato pubblicato apposito avviso con tutte le informazioni e gli schemi di atti utili affinché ogni interessato possa proporre osservazioni e integrazioni.

La pubblicazione è avvenuta in data 13.12.2013 ed il termine per proporre osservazioni è stato fissato al 27.12.2013.

Contestualmente alla pubblicazione sul sito ed al fine di stimolare la più ampia partecipazione, è stata inviata apposita e-mail a tutti gli amministratori comunali, alle OO.SS. Provinciali e all'organismo indipendente di valutazione dell'ente.

Nei termini non sono pervenute osservazioni da parte di amministratori locali, organizzazioni sindacali, singoli cittadini o associazioni locali o di categoria. Non sono pervenuti suggerimenti da parte dall'O.I.V..

3 – LA STRUTTURA DEL CODICE

Nella redazione del Codice ci si è attenuti alle “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni” predisposte dalla CIVIT, pur adattandole alla specifica realtà comunale. Anche per quanto concerne l'articolato, si è preferito seguire la struttura del D.P.R.62/2013 sia per questione di omogeneità, anche nella considerazione di come si stanno muovendo i vari Responsabili della prevenzione della corruzione a livello territoriale, con cui ci confrontiamo, sia per evitare di correre il rischio di

introdurre nel Codice ipotesi di comportamenti più o meno fantasiosi che, comunque, non si possono discostare da quanto previsto dalla legge e dal citato D.P.R.

Non si può infatti sottovalutare il fatto che il Codice contiene una serie di prescrizioni e/o divieti che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari anche di gravità estrema per cui, da una parte, ci si è limitati ad integrare, specificare e procedimentalizzare ciò che è già previsto nel D.P.R. e, dall'altra, si è tolto dal Codice ogni riferimento di carattere non prescrittivo, come ad esempio la formazione ed i compiti dei vari soggetti, che dovranno trovare specificazione e disciplina nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Una particolare attenzione deve essere posta all'art.15 che prevede l'applicazione delle sanzioni.

Il Codice prevede che la violazione degli obblighi integra "comportamenti contrari ai doveri d'ufficio", definizione quanto mai generica che non può che trovare la sua specificazione nei "Codici Disciplinari" dei dipendenti e dei Responsabili di cui ai relativi Contratti di lavoro regionale FVG; pertanto l'identificazione del tipo di violazione e della conseguente sanzione applicabile non potrà che essere valutata nel singolo caso ed in stretta correlazione con la casistica elencata nei diversi codici disciplinari, ovviamente nel rispetto delle procedure e garanzie di cui agli artt.55 e ss. del D.Lgs.165/2001.

Si è invece optato per l'elencazione puntuale dei casi che possono dare luogo a sanzioni di carattere espulsivo, nella considerazione della estrema gravità della sanzione, che esige la tassatività dei casi in cui essa può essere applicata.

San Giorgio della Richinvelda, 22 gennaio 2014.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Claudio Colussi