



Allegato 2

Relazione illustrativa di accompagnamento alla revisione del Codice di comportamento del Comune di Genova

Sommario

1. Introduzione	1
2. Ambito di applicazione	2
3. Articoli del Codice oggetto di revisione	3
4. Misure per garantire la conoscenza del Codice di comportamento	3
5. Percorso partecipativo seguito	4
6. Esiti della consultazione	4

1. Introduzione

Il Codice di comportamento del Comune di Genova costituisce integrazione e specificazione, ex art. 54, comma 5 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i., del Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici assunto con D.P.R. 16/4/2013, n. 62.

Nella sua formulazione previgente, il Codice di comportamento del Comune di Genova è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 355 del 30/12/2013, conformemente alle linee-guida in materia di Codici di Comportamento delle Pubbliche Amministrazioni, definite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 75 del 24/10/2013 (*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni*).

Ai sensi della predetta Delibera ANAC, il Codice di Comportamento ed i suoi periodici aggiornamenti vengono adottati *"dall'organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione"*. Per quanto attiene alla predisposizione del Codice *"il Responsabile si avvale del supporto e della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari"*.

L'art. 54, comma 5 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. prevede che l'adozione del Codice di Comportamento venga preceduto da *"procedura aperta alla partecipazione"*. La Delibera ANAC n. 75/2013 precisa inoltre che *"l'adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, dovrà avvenire con il coinvolgimento degli stakeholder, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione. In via generale, il coinvolgimento dovrà riguardare, oltre alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'amministrazione o dell'ente, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, nonché le associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che"*

operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla specifica amministrazione”.

L'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, invita le Amministrazioni e gli enti interessati ad effettuare, entro la fine del 2016, un approfondimento mirato alla revisione ed all'aggiornamento dei Codici di comportamento adottati.

Il PNA 2016 ha altresì ulteriormente evidenziato l'importanza della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*whistleblower*) come disciplinata dall'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., dalla Determinazione ANAC n. 6/2015 e, per il Comune di Genova, dal Provvedimento del Segretario Generale, in qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione, n. 3 del 21/7/2016.

Come previsto dall'Elaborato C della Sezione I del "Piano di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità e Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità - Triennio 2016 - 2018", approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 29/1/2016, la Direzione Personale ha sottoposto al Segretario Generale una proposta di revisione del Codice di Comportamento già approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 355/2013.

2. Ambito di applicazione

Le norme del presente Codice di comportamento revisionato e di quelle del Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici assunto con D.P.R. 16/4/2013, n. 62, si applicano a tutti i dipendenti, a tempo determinato ed indeterminato, del Comune di Genova.

La violazione dei doveri contenuti nel D.P.R. 62/2013 e nel presente Codice di comportamento revisionato, compresi quelli relativi all'attuazione del *Piano triennale di prevenzione della corruzione*, è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i.. All'accertamento della violazione dei doveri di cui si tratta consegue l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal medesimo D. Lgs. 165/2001 e s.m.i e dalle disposizioni contrattuali vigenti (art. 3 CCNL 11.4.2008 - Comparto Regioni e Autonomie Locali per il personale non dirigente e art. 7 CCNL 22.2.2010 - Comparto Regioni e Autonomie Locali per il personale dirigente).

Gli obblighi di condotta del D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento interno, relativi a regali, compensi ed altre utilità, partecipazione ad associazioni ed organizzazioni che possano interferire con l'attività prestata per l'Amministrazione, comunicazione degli interessi finanziari, conflitti d'interesse, obblighi di astensione, prevenzione della corruzione, in quanto valutati come compatibili, si applicano a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

I bandi di gara dell'ente devono prevedere, in capo agli aggiudicatari, l'obbligo di fornire disposizioni nei confronti dei propri collaboratori che assumano a modello i principi di cui al D.P.R. n. 62/2013 ed al presente Codice di comportamento revisionato, inserendo eventuali clausole penali ove dalla mancata adozione delle previste misure scaturisca danno o pregiudizio per l'Amministrazione.

Negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, l'Ente inserisce altresì apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal D.P.R. n. 62/2013 e dal presente Codice revisionato.

Anche ai sensi del *Piano triennale di prevenzione della corruzione*, le società a partecipazione comunale totale o di controllo, diretta o indiretta, nonché ciascun organismo, comunque denominato, costituito dal Comune di Genova per la gestione/erogazione di servizi pubblici ovvero per l'esercizio di attività di pubblico interesse, aderiscono ai principi e alle norme di comportamento di cui al presente Codice di comportamento aggiornato, con apposita deliberazione assunta dall'organo competente in base ai rispettivi statuti.

3. Articoli del Codice oggetto di revisione

Rispetto al contenuto del previgente Codice di Comportamento, la revisione ha comportato, nelle sue parti più significative, integrazioni e specifiche ai seguenti articoli:

- 1) *art. 7 Prevenzione della corruzione*, nella parte in cui richiama il modello procedurale adottato dall'ente in materia di "whistleblowing" ed il sistema complessivo di tutela del dipendente che segnala illeciti;
- 2) *art. 9 Comportamento nei rapporti privati*, laddove viene introdotto il divieto esplicito di "comportamenti extralavorativi di rilievo penale che per la loro specifica gravità possono incidere sul rapporto fiduciario con l'Ente";
- 3) *art. 10 Comportamento in servizio*, che dettaglia i doveri del dipendente connessi all'"osservanza dei principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa" ed alla necessità di "favorire ed accrescere l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione ed i cittadini".

4. Misure per garantire la conoscenza del Codice di comportamento

La Direzione competente in materia di personale provvede alla diffusione, con i mezzi ritenuti più opportuni, del presente Codice di comportamento revisionato all'interno dell'Ente ed alla pubblicazione sul sito Internet istituzionale.

Il Codice di comportamento viene consegnato ai nuovi assunti, che lo sottoscrivono.

I dirigenti dell'Ente provvedono ad accertare e garantire, con ogni mezzo ritenuto congruo, la conoscenza dei contenuti del presente Codice revisionato presso le strutture organizzative di cui hanno la responsabilità, attuando, se del caso, idonee iniziative formative ed informative dirette al personale interessato.

L'Ente rende edotti i collaboratori, consulenti, nonché i titolari di organi ed incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, in merito alle previsioni del D.P.R. 62/2013 e del presente Codice di comportamento revisionato che trovano applicazione nei loro confronti, allegando i relativi testi quali parti integranti del contratto di collaborazione, consulenza o dell'incarico affidato.

5. Percorso partecipativo seguito

Il testo del Codice di comportamento revisionato è stato redatto con procedura aperta alla partecipazione dei soggetti interessati, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e della Delibera ANAC n. 75/2013.

Si delinea di seguito l'*iter* procedimentale seguito nei suoi punti essenziali:

1. la bozza di Codice di comportamento è stata predisposta dal Segretario Generale, Responsabile per la prevenzione della corruzione, avvalendosi dell'Ufficio Unico controlli, anticorruzione e trasparenza, con il supporto dell'Ufficio procedimenti disciplinari della Direzione Personale;
2. con nota prot. 367352 del 2/11/2016 il Nucleo di Valutazione del Comune di Genova ha espresso parere favorevole sulle modifiche ed integrazioni proposte per il Codice di comportamento vigente;
3. al fine di assicurare il massimo coinvolgimento dei principali *stakeholder* è stato pubblicato sul sito *web* istituzionale - dal 9/11/2016 al 25/11/2016 - un avviso per la raccolta di osservazioni e proposte sulla ipotesi di revisione del Codice di Comportamento, unitamente ad un questionario per la più agevole raccolta delle indicazioni;
4. al predetto avviso pubblico è stato allegato, nello specifico, il "testo a fronte" con le modifiche apportate, rispetto alla precedente versione, in formato "grassetto" al fine di favorirne la consultazione;
5. particolari destinatari del predetto avviso sono stati identificati nelle Organizzazioni Sindacali rappresentative di Ente, nelle Associazioni dei consumatori di cui alla Consulta dei Consumatori ed utenti, nonché negli ordini professionali e nelle Associazioni rappresentative di categorie che fruiscono dei servizi della Civica Amministrazione;
6. le principali Associazioni dei consumatori, le Organizzazioni sindacali rappresentative di Ente (Personale non dirigente ed Area separata della dirigenza), nonché il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Genova hanno ricevuto specifica informativa in merito alla avvenuta pubblicazione dell'avviso.

6. Esiti della consultazione

In data 23/11/2016 e 28/11/2016, a seguito del sopra citato avviso pubblico, sono state rispettivamente formulate le seguenti proposte di modifica della bozza di Codice di Comportamento revisionato, provenienti:

- da delegata sindacale della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) del Comune di Genova, che ha presentato richiesta di modifica parziale degli articoli sottoposti a revisione, nei termini di seguito specificati:

- art. 7 (*Prevenzione della corruzione*).
E' stato chiesto di eliminare, nel punto in cui si rinvia all'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria di una notizia di reato perseguibile d'ufficio, il riferimento ai dipendenti "che rivestono la qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio". Detta modifica non può essere accolta in quanto, nella versione proposta, il testo dell'articolo non risulterebbe più aderente a quanto previsto dagli artt. 361 e 362 del C.P. In subordine, la scelta di estendere a tutti i dipendenti indiscriminatamente l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria risulterebbe particolarmente afflittiva sul piano disciplinare in caso di mancata denuncia;
- art. 10 (*Comportamento in servizio*).
E' stato chiesto di elidere dal testo della lettera h) la parte che prevede il dovere, in capo al dipendente che riceva un ordine palesemente illegittimo reiterato per iscritto dopo una iniziale rimostranza motivata dello stesso, di darvi comunque esecuzione. Questa previsione deve infatti essere coordinata con la seguente: "Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo". Inoltre, l'indicazione che si vorrebbe eliminare corrisponde a quanto previsto dalla normativa vigente (art. 17 T.U. Impiegati Civili dello Stato – D.P.R. n. 3/57, nonché art. 23, c. 3, lett. h), C.C.N.L. 06.07.1995, come modificato dall'art. 23 C.C.N.L. 22.01.2004).
- art. 11 (*Rapporti con il pubblico*).
La modifica proposta concerne una formulazione completamente diversa del comma 9 che riguarda (nella versione originaria) il dovere, per il dipendente, di astenersi da dichiarazioni pubbliche lesive dell'immagine dell'Amministrazione o comunque tali da diminuirne il prestigio (fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali). Il testo proposto non appare condivisibile in quanto esso tenderebbe a legittimare possibili casi di denigrazione e lesione dell'immagine dell'Amministrazione.
- da civica dipendente, concernente la richiesta di modifica parziale dei seguenti articoli:
 - art. 7 (*Prevenzione della corruzione*).
L'osservazione formulata dalla dipendente riguarda:
 - 1) la circostanza che l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria da parte del dipendente che la effettua espone quest'ultimo "al rischio di ritorsioni da parte dell'accusato in quanto i suoi dati personali non sono tutelati nei procedimenti giudiziari";
 - 2) il suggerimento di applicare alla fattispecie le disposizioni per la "Tutela del personale operante negli ambiti territoriali sociali nelle ipotesi di fatti costituenti reato" adottate dalla Civica Amministrazione nel 2012.

Le suddette osservazioni non risultano condivisibili in quanto l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, che fa capo al pubblico ufficiale e all'incaricato di pubblico servizio, deriva da norma di legge (artt. 361 – 362 C.P.).

In secondo luogo, il riferimento alle "Disposizioni" sopra citate appare inconferente in quanto esse afferiscono espressamente a fatti/reati commessi da terzi a danno di personale operante negli ambiti sociali, mentre il testo dell'art.7 del Codice di Comportamento revisionato si riferisce ad una accezione più ampia di notizia di

reato, ivi comprese quelle riguardanti condotte illecite poste a danno della Civica Amministrazione.

- art.10 (*Comportamento in servizio*).

La richiesta di variazione concerne il comma 2 – lett. a – che prevede l’obbligo per il dipendente di diligente collaborazione “*con i dirigenti e con gli altri dipendenti, osservando le disposizioni impartite dall’Amministrazione per l’esecuzione e la disciplina del lavoro, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza*”. La variazione proposta consiste nell’aggiungere al testo sopra riportato, dopo la parola “*osservando*” le parole “*e facendo osservare*”.

Tale richiesta di aggiunta non risulta accoglibile in quanto il concetto dell’obbligo di vigilanza sul corretto espletamento dell’attività del personale sotto ordinato è già ricompreso alla lettera i) del comma 2 dello stesso articolo 10. Tale dovere, in capo al sovraordinato, ricomprende, evidentemente anche l’obbligo di vigilare sull’osservanza, da parte del personale sotto ordinato, delle norme impartite in materia di sicurezza sul lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia, con mail in data 4/12/2016, ha espresso parere favorevole alla proposta di modifica del Codice.

Non risultano pervenute ulteriori osservazioni da parte dei soggetti destinatari della consultazione.

Si precisa che, prima della pubblicazione dell’avviso con le modalità sopra descritte, con nota prot. 367352 del 2/11/2016 il Nucleo di Valutazione del Comune di Genova ha formalizzato parere favorevole in merito alle modifiche ed integrazioni proposte per il Codice di comportamento vigente.

Genova, 15/12/2016