

RELAZIONE ILLUSTRATIVA - ADOZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO

(ART. 54 COMMA 5 D.LGS 165/2001)

In attuazione delle disposizioni normative in materia di comportamento dei dipendenti pubblici emanate a partire dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, cosiddetta legge anticorruzione, anche la Comunità Alta Valsugana e Bersntol ha provveduto ad adottare le misure del caso. E' noto infatti che la riscrittura dell'art. 54 del TUPI (D.lgs 165/2001) ad opera dell'art. 1 comma 44 della legge 190/2012, ha determinato l'adozione del DPR 16 aprile 2013 n. 62, Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici –cosiddetto Codice Generale – e il comma 5 del riscritto art. 54 ha previsto l'adozione di specifici codici di ente che tenessero conto delle peculiarità di questi ultimi. La *ratio* ispiratrice di tale ultima previsione risiede nel collegamento diretto con la norma sulla prevenzione della corruzione: è solo infatti in relazione alle specifiche attività e funzioni svolte da un ente che si possono individuare le aree più esposte a rischio di fenomeni disfunzionali e quindi prevedere comportamenti idonei a prevenire ogni possibile rischio.

La norma ha anche previsto che la CIVIT (Commissione Indipendente per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni) – ora Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC, definisse linee guida, criteri e modelli uniformi ai fini dell'adozione dei singoli codici di ente da parte delle singole amministrazioni.

La CIVIT ha definito tali linee guida con la delibera 75 del 24 ottobre 2013.

Sull'aggiornamento del Codice di comportamento è intervenuto anche il Consorzio dei Comuni Trentini, in particolare con la circolare n. 38 dell'8 agosto 2014 inviata a tutti gli enti soci. Tale circolare, oltre a fornire ulteriori approfondimenti, conteneva anche una bozza di partenza del Codice, elaborata dagli uffici provinciali e già adottata dalla Provincia Autonoma di Trento, dalla quale partire per l'elaborazione del codice di Ente.

La Comunità Alta Valsugana e Bersntol, tenendo conto di quanto sopra esposto, ha pertanto avviato la predisposizione di un'ipotesi di Codice , riferita alla propria organizzazione, rispettando i principi fondamentali riportati anche dalla delibera 75 della Civit, considerando principalmente:

- la base minima e indefettibile da considerare nel Codice di ente è rappresentata dal codice generale approvato con DPR 62/2013 le cui prescrizioni devono essere parte integrante del codice dell'Ente;
- la puntualità con cui il codice generale è intervenuto rende obiettivamente complesso individuare particolari specificazioni comportamentali;
- si è scelto di intervenire in prima istanza con indicazioni più generali su alcuni aspetti, riservando anche al monitoraggio sull'attuazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione l'individuazione di misure più specifiche in determinati ambiti.

Nell'ipotesi formulata, oltre e richiamare i principi del Codice Generale, si è disciplinata più puntualmente la materia relativa ai regali e altre utilità (art. 4), diminuendo da 150 a 100 euro la quantificazione del modico valore dei regali/sconto e ponendo anche un limite complessivo annuale di 200 euro sui regali, rispetto alle previsioni del codice generale.

Per quanto riguarda i limiti all'assunzione di incarichi, consulenze ecc. gli stessi sono già disciplinati compiutamente dall'art. 23 del D.P.Reg. 1.2.2005 n. 2/L e ss.mm.

Rispetto alle altre prescrizioni in materia di partecipazioni ad associazioni o alla comunicazione di interessi finanziari, obblighi di astensione ecc (articoli 5, 6, 7 e ss) considerata la dizione già piuttosto pervasiva della norma generale, si sono disciplinati aspetti relativi alle modalità tecnico operative per garantire l'osservanza della norma, nonché agli aspetti organizzativi e di controllo.

Negli articoli relativi al comportamento (articoli 11, 12,13) sono state integrate alcune previsioni, in particolare sul controllo del corretto uso dei permessi di astensione dal lavoro e sull'uso del materiale o delle attrezzature di cui dispone il dipendente per ragioni d'ufficio.

L'art. 13 è stato adeguato alla realtà dell'ente, togliendo il riferimento ai dirigenti, che non sono presenti nell'organizzazione della Comunità, e inserendo specifiche misure per i titolari di posizione organizzativa e alta professionalità, considerando il loro ruolo di Responsabili di Servizio della Comunità.

Negli altri articoli sono riportate con qualche ulteriore specifica operativa le prescrizioni già presenti nel codice generale.

Un riferimento aggiuntivo attiene alle attività formative che saranno assicurate al personale per promuovere la massima consapevolezza e informazione.

Redatta l'ipotesi di Codice dell'Ente, è stata avviata la procedura di partecipazione con i cosiddetti stakeholders indicati dalla delibera Civit 75/2013.

Anzitutto è stato pubblicato sulla Home page del sito istituzionale dell'ente <http://www.comunita.altavalsugana.tn.it/Aree-Tematiche/Segreteria-Generale/Avvisi-e-News/Codice-di-comportamento-dei-dipendenti>, l'avviso di avvio della procedura con allegata la bozza del codice della Comunità. (cfr. prot. 31572/1.15 dd. 5 dicembre 2014).

La pubblicazione è avvenuta in data 5 dicembre e fino al 22 dicembre 2014. In tale periodo potevano essere presentate osservazioni da chiunque ne avesse interesse.

Entro la data indicata sono pervenute due segnalazioni circa la necessità/opportunità che il documento tenga conto anche delle previsioni del Codice Deontologico degli Assistenti Sociali, alle quali è stato dato riscontro che, con la previsione del comma 2 dell'articolo 1 del Codice si può ritenere che

siano ricomprese nel Codice le specifiche ulteriori norme del Codice Deontologico degli Assistenti Sociali.

Si precisa che non essendo obbligatorio per il nostro Ente il Nucleo di Valutazione, si può procedere anche in assenza del parere dell'OIV , adottando definitivamente il codice di comportamento dei dipendenti della Comunità.

Il codice di comportamento viene sottoposto pertanto alla Giunta della Comunità per l'approvazione in data 30 dicembre 2014 e sarà pubblicato, unitamente alla Relazione illustrativa, sul sito istituzionale dell'Ente e trasmesso, unitamente alla presente Relazione Illustrativa, all'Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 1 comma 2 lett. d) della legge 190/2012.

Pergine Valsugana, 23 dicembre 2014

IL SEGRETARIO GENERALE
RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE

- dott. Claudio Civettini -