



COMUNE DI NAGO-TORBOLE
PROVINCIA DI TRENTO

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA al CODICE DI COMPORTAMENTO DEI
DIPENDENTI DEL COMUNE DI NAGO-TORBOLE**

L'intesa raggiunta tra Governo, Regioni ed Enti Locali in data 24 luglio 2013 in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'art. 1, commi 60 e 61 della legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha stabilito che gli enti locali adottano, con procedura aperta alla partecipazione, un proprio codice di comportamento ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 tenendo conto della disciplina dettata dal Codice approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, che rappresenta il codice di comportamento generalmente applicabile nel pubblico impiego privatizzato, pur facendo salve le attribuzioni derivanti dagli Statuti speciali e dalle relative norme di attuazione per le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano in materia di personale.

L'ipotesi di codice, elaborata in modo da tener conto delle peculiarità dell'amministrazione, è stata pubblicata sul sito istituzionale comunale il 1 dicembre 2014 con invito a far pervenire eventuali proposte ed osservazioni entro il termine dell'11 dicembre 2014 ed inviata a tutti i dipendenti, alle organizzazioni sindacali, agli amministratori.

E' pervenuta un'osservazione da parte di un'organizzazione sindacale CGIL Trentino-Funzione Pubblica che è stata attentamente considerata e valutata per la predisposizione del testo finale.

Con delibera della Giunta comunale n. 98 di data 15.12.2014 è stato approvato il Codice di comportamento nella sua stesura definitiva.

Il Codice di comportamento è stato pubblicato, come approvato dalla Giunta comunale, sul sito istituzionale del comune in data 17.12.2014 e, pertanto, nella medesima data è entrato in vigore.

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'area non dirigenziale, di cui all'Allegato N/1 al CCPL 2002-2005 di data 20.10.2003 e il Codice di comportamento dei dipendenti dell'area dirigenziale di cui all'Allegato A al CCPL 2002-2005 di data 27.12.2005 cessano di avere efficacia con l'entrata in vigore del nuovo Codice di Comportamento, a far data dalla pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale del Comune. Il Codice è ora unico e applicabile sia ai dipendenti che ai dirigenti.

Il Codice di comportamento è strutturato in coerenza con le indicazioni fornite dalle linee guida di cui alla delibera Civit – attualmente Anac – n. 75/2013.

Lo stesso è composto da **18 articoli**, come segue:

- Art. 1 Disposizioni di carattere generale
- Art. 2 Estensione dell'ambito soggettivo di applicazione Codice
- Art. 3 Principi generali
- Art. 4 Regali e altre utilità
- Art. 5 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni
- Art. 6 Trasparenza negli interessi finanziari
- Art. 7 Obbligo di astensione

- Art. 8 Prevenzione della corruzione
- Art. 9 Trasparenza e tracciabilità
- Art. 10 Comportamento nella vita sociale
- Art. 11 Comportamento in servizio
- Art. 12 Rapporti con il pubblico
- Art. 13 Disposizioni particolari per il Segretario comunale ed i Responsabili di Servizio
- Art. 14 Contratti
- Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative
- Art. 16 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati
- Art. 17 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice
- Art. 18 Pubblicità ed entrata in vigore

Le principali novità introdotte nel Codice sono le seguenti:

- 1) estensione dei contenuti del Codice, per quanto compatibile e attraverso inserimento nei relativi contratti, anche a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione;
- 2) divieto di chiedere e/o accettare per sé o per altri regali o altre utilità, salvo quelli d'uso, deperibili, di valore comunque non superiore ad € 20,00 effettuati occasionalmente nell'ambito delle relazioni di cortesia o, per un uso collettivo, in concomitanza con ricorrenze;
- 3) individuazione di una procedura scritta per l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi con relativa verifica da parte del Responsabile di Servizio;
- 4) inserimento di misure e strumenti di prevenzione della corruzione, richiamando ciascun dipendente al rispetto delle prescrizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione ed alla collaborazione attiva nella prevenzione della stessa;
- 5) applicabilità ai dirigenti del medesimo Codice di comportamento dei dipendenti dell'area non dirigenziale.

Come per i precedenti codici, la violazione degli obblighi contenuti nel nuovo Codice di Comportamento **costituirà fonte di responsabilità disciplinare** accertata all'esito del relativo procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive per alcune violazioni elencate direttamente nel Codice.

Nago-Torbole, 18.12.2014



Il Responsabile della Prevenzione della corruzione
Segretario comunale

Alda Guella
Alda Guella