

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI DELLA PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

Il codice di comportamento integrativo dei dipendenti della Provincia di Barletta-Andria-Trani è adottato ai sensi del combinato disposto degli articoli 1, co. 2, del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale ciascuna amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione, un proprio Codice di comportamento che integra e specifica il Codice di comportamento generale.

La normativa di riferimento sul Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici è stata introdotta dalla legge n. 190/2012 (prevenzione della corruzione nella PA), mediante riscrittura dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, ed eliminazione del precedente Codice. L'attuazione è avvenuta con l'approvazione del Codice "nazionale", approvato con DPR n. 62/2013 e dei Codici "integrativi" da parte di ciascuna amministrazione.

Il Codice rientra tra i vari elementi di cui si compone il sistema di prevenzione della corruzione disegnato dal legislatore (pianificazione in specifica sottosezione PIAO, sezione trasparenza ed ai vari istituti introdotti con la legge n. 190/2012).

Il decreto legge n. 36/2022 (art. 4), convertito con legge n. 79/2022, ha introdotto alcune modifiche all'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, così comportando la successiva modifica del Codice nazionale di cui al DPR n. 62/2013, avvenuta con l'approvazione dell'aggiornamento del Codice col DPR n. 81/2023.

Le poche modifiche introdotte sono sostanzialmente relative ai seguenti temi:

- utilizzo tecnologie informatiche (nuovo art. 11 bis)
- utilizzo mezzi di informazione e social media (nuovo art. 11 ter)
- aspetti formativi.

Ogni amministrazione pubblica è dunque tenuta a provvedere all'aggiornamento dei Codici locali, mantenendo la funzione "integrativa" rispetto al Codice nazionale di cui al DPR n. 62/2013 coordinato col DPR n. 81/2023.

Un sistema quindi che vede l'efficacia del Codice nazionale per tutti i dipendenti pubblici, e nel contempo l'osservanza per gli operatori di ciascuna amministrazione del rispettivo Codice specifico locale.

In coincidenza con l'entrata in vigore del DPR n. 81/2023, è stato pubblicato nelle sezioni apposite di Amministrazione Trasparente il testo del Codice nazionale DPR n. 62/2013 coordinato col DPR n. 81/2023.

Il Dirigente del Servizio Personale, in qualità di Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, competente ad adottare il Codice di comportamento integrativo dei dipendenti della Provincia, congiuntamente con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ha, dunque, curato l'intero procedimento – terminato con la pubblicazione del Codice definitivo – in costante raccordo con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, come previsto dalle succitate linee-guida ANAC per la predisposizione dei codici di comportamento da parte delle singole amministrazioni.

In merito alla procedura di approvazione del Codice si è tenuto conto delle espresse indicazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.P.R. n. 62/2013 e n. 81/2023, laddove si stabilisce che i codici di comportamento sono adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, co. 5, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dunque con procedura aperta alla partecipazione.

Le fasi della procedura di approvazione sono state le seguenti:

1) Con nota prot. 15642 del 14-06-2024, il Servizio Personale ha trasmesso all'OIV la bozza del Codice di comportamento integrativo modificato, in base al D.P.R. n. 81/2023 e del Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Barletta – Andria – Trani, ai sensi dell'art. 54 comma 5 d. lgs. 165/2001;

2) L'OIV con verbale n. 7 del 18/06/2024 ha espresso parere favorevole;

3) In data 10.06.2024, si è proceduto alla pubblicazione sul sito istituzionale della Provincia www.provincia.barletta-andria-trani.it, nella Sezione “Amministrazione Trasparente, Disposizioni Generali, Atti Generali”, della bozza di Codice di comportamento integrativo dei dipendenti della Provincia di Barletta-Andria-Trani e di Codice Etico, unitamente all'Avviso pubblico di partecipazione rivolto agli stakeholders e all'apposito modulo predisposto per la raccolta di indicazioni, corredato da istruzioni per la compilazione, per n. 10 giorni consecutivi;

4) È stata garantita la massima conoscibilità dell'avvenuta pubblicazione della bozza di Codice, pubblicandolo e notificandolo tramite nota divulgativa, inviata a mezzo mail alle rappresentanze interne all'Ente, prot. n. 16068 del 20/06/2024;

5) Ad immediato ridosso della pubblicazione, in data 26.06.2024, l'ipotesi di modifica del Codice di comportamento integrativo e il Codice Etico sono stati oggetto di discussione e di modifica da parte del C.U.G.;

6) Alla data del 26.06.2024, fissata quale termine ultimo per la presentazione delle istanze di modifica o integrazione della bozza di Codice, non sono pervenute altre proposte o osservazioni;

7) In data 05/07/2024, con nota prot. n. 17402, è stata trasmessa all'Organismo indipendente di valutazione, per il prescritto rilascio di parere obbligatorio dello stesso, la versione definitiva del Codice, ad esito delle eventuali indicazioni raccolte in sede di procedura aperta.

8) L'Organismo Indipendente di Valutazione, con pec del 09.07.2024, acquisita in pari data con prot. n. 17659, ha confermato il verbale n. 7 del 18.06.2024, espresso in precedenza;

9) La presente relazione illustrativa, unitamente al Codice approvato, sarà trasmessa a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione, per il parere prescritto ex art. 1, comma 2, lett. d), L.190/2012.

Si procederà con sollecitudine alle modifiche eventualmente necessarie ad esito della formulazione della valutazione da parte della citata Autorità.

Allegato n. 1)

Il Codice della Provincia di Barletta-Andria-Trani si suddivide in 19 articoli, come di seguito riportati, cassando dall'art. 3, il co. 4 e aggiungendo l'art. 3 bis e 3 ter, denominato Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social network.

- Art. 1 - 2 - 3 - 3 bis - 3 ter - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE - AMBITO DI APPLICAZIONE – PRINCIPI GENERALI (riferimento: artt. 1, 2 e 3 DPR n. 62/2013 – Codice generale): definisce la sfera dei destinatari del provvedimento, secondo le espresse indicazioni contenute nell'art. 2, d.P.R. n. 62/2013, precisando le modalità con le quali i vari soggetti coinvolti devono porre i destinatari del Codice nelle condizioni di averne contezza;

- Art. 4 - REGALI, COMPENSI ED ALTRE UTILITÀ (riferimento: art. 4, DPR n. 62/2013 – Codice generale): definisce in materia le regole interne all'Ente, prevedendo precisi obblighi in capo al personale di comunicazione nei confronti del Dirigente o del Segretario Generale, nelle ipotesi ivi indicate;

- Art. 5 - PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI (riferimento: art. 5, DPR n. 62/2013 – Codice generale): definisce le modalità e i termini di comunicazione da parte del dipendente, circa la propria appartenenza ad organizzazioni o associazioni, prevedendo anche i casi in cui la stessa è obbligatoria;

- Art. 6 - COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTI D'INTERESSE (riferimento: art. 6, DPR n. 62/2013 – Codice generale): definisce i termini e le modalità per le comunicazioni prescritte; si regola, altresì, la materia degli incarichi extra-ufficio, con rinvio al vigente Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e degli incarichi al personale dell'Ente (DGP n. 6 del 01/02/2013);

- Art. 7 - OBBLIGO DI ASTENSIONE (riferimento: art. 7, DPR n. 62/2013 – Codice generale): proceduralizza le ipotesi di astensione dalla partecipazione a decisioni in situazioni di conflitto di interessi;

- Art. 8 – 9 – 10 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI – TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ (riferimento: art. 8 e 9, DPR n. 62/2013 – Codice generale): raccorda gli obblighi posti dal Codice di Comportamento con il Piano della Prevenzione della Corruzione, con particolare attenzione alla tutela della riservatezza di chi effettui segnalazioni; inoltre, crea un collegamento del codice con gli obblighi previsti dal D.lgs. 33/2013 e garantisce la tracciabilità dei processi decisionali;

- Art. 11 - 12 – 13 - 15 COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI TRA PRIVATI - COMPORTAMENTO IN SERVIZIO – RAPPORTI CON IL PUBBLICO – CONTRATTI E ALTRI ATTI NEGOZIALI (riferimento: art. 10, 11 e 12, DPR n. 62/2013 – Codice generale): definisce gli obblighi di comportamento del personale all'interno e al di fuori dell'Ufficio, prevede norme di comportamento in servizio che mirano ad instaurare un clima sereno all'interno dell'Amministrazione, in particolare tra Dirigente e collaboratori, dal punto di vista dell'equa ripartizione dei carichi di lavoro; richiama l'attenzione sul rispetto delle norme in materia di orario di lavoro e sull'utilizzo degli uffici in modo consono ed appropriato alla loro funzionalità; contempla le norme di comportamento che i dipendenti devono osservare nei rapporti con il pubblico e con i colleghi, specificando alcuni doveri di contegno che sul piano formale contribuiscono a instaurare un rapporto collaborativo, basato sulla fiducia ed il rispetto; definisce, altresì, la fattispecie particolare, relativa alla conclusione di accordi, negozi e contratti con la Pubblica Amministrazione;

- Art. 14 - 16 DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI – DOVERI DI COMPORTAMENTO DEI LAVORATORI AGILI (riferimento: art. 13, DPR n. 62/2013 – Codice generale): riproduce, contestualizzandolo nell'ambito della Provincia, gli obblighi di cui all'art. 13 DPR 62/2013, estendendoli ai Dirigenti e ai lavoratori agili;

- Art. 17 DOVERI DI VIGILANZA, MONITORAGGIO E ATTIVITÀ FORMATIVE (riferimento: art. 15, DPR n. 62/2013 – Codice generale): raccorda le previsioni del Piano della Prevenzione della Corruzione con le linee guida dettate dall'Autorità nazionale Anticorruzione, identificando i protagonisti dell'attività di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione del Codice;

- Art. 18 – RESPONSABILITÀ CONSEGUENTE ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE (riferimento: art. 16, DPR n. 62/2013 – Codice generale): attribuisce rilievo disciplinare alle violazioni degli obblighi di comportamento posti dal Codice.

ARTICOLO 19 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI: raccorda il codice con il vigente Piano della Prevenzione della Corruzione, dettando, altresì, norme relative alla pubblicazione del codice.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 1°

SERVIZIO PERSONALE

F.to Dott.ssa Palma Colagiaco