



**PROVINCIA DI  
BARLETTA – ANDRIA - TRANI**

**DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA**

**Struttura:1 AREA - AFFARI GENERALI, PERSONALE POLITICHE SOCIALI**

**Oggetto: Approvazione e adozione del Codice di comportamento integrativo aggiornato 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 e nomina della Consigliera/e di fiducia.**



**PREMESSO che:**

- la Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i., recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” (c.d. Legge DELRIO), individua i nuovi organi di governo delle Province, esclusivamente nel Presidente della Provincia, nel Consiglio Provinciale e nell’Assemblea dei sindaci;
- in particolare, l’art. 1, commi 54-66, contiene disposizioni in merito ai poteri e alle funzioni del Presidente della Provincia, nella fase di riordino delle province e, dunque, della riforma del Titolo V della parte seconda della Costituzione;

**DATO ATTO che:**

- al comma 55 del predetto articolo è stabilito, precipuamente, che “Il presidente della provincia rappresenta l’ente, convoca e presiede il consiglio provinciale e l’assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto.”;
- prima facie, la c.d. Legge Del Rio traccia un quadro della ripartizione delle competenze dei nuovi organi di governo altamente nebuloso e non sempre coerente, non fornendo indicazioni circa l’organo ad oggi deputato all’esercizio delle competenze della giunta soppressa;
- la prefata Legge n. 56/2014 si innesta nella disciplina degli enti locali fissata dal D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. (Testo Unico Enti Locali), senza abolire le norme che questo dedica alla disciplina ordinamentale e che, pertanto, in primo luogo occorre armonizzare i due testi legislativi;



**RAVVISATA** la necessità per il Presidente *pro tempore* di esercitare poteri e svolgere funzioni attribuitegli dalla legge, legate in particolare al funzionamento dei servizi e degli uffici, oltre che all'esecuzione degli atti, nelle more della definizione della *querelle* inerente al riparto di competenze tra i nuovi organi di governo, in virtù della abolizione della Giunta Provinciale;

**DATO ATTO**, comunque, che la Giunta è stata fin qui qualificata dalla legge come organo a competenza "*generale e residuale*", chiamato a svolgere le funzioni non riservate alla dirigenza in applicazione del principio di separazione delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo da quelle di gestione e non attribuite espressamente al Consiglio e al Presidente della Provincia;

**RITENUTO**, alla luce delle suesposte considerazioni, e comunque nelle more della definizione dell'attuale quadro normativo, che una volta soppressa la Giunta, le competenze ad essa attribuite non possono che accedere alla sfera di competenza del Presidente della Provincia, quale vertice monocratico di governo, tenuto conto che il reale intento del Legislatore si rinviene, tra l'altro, nella necessità di attuare una semplificazione amministrativa che assicuri speditezza all'*agere* amministrativo;

**CONSIDERATO che:**

- giusto verbale di proclamazione dell'Ufficio elettorale del 03.12.2023, lo scrivente risulta eletto alla carica di Presidente della Provincia di Barletta Andria Trani;
- ai sensi dell'art. 1 comma 59, la scadenza naturale della carica di Presidente della Provincia è pari a quattro anni decorrenti dalla data di proclamazione;

**VISTA:**



- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e s.m.i.;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i.;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze della amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- la delibera n. 75/2013 dell’Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.) “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001)”;
- la delibera n. 177 del 19/02/2020 dell’Anac recante le “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”;
- la delibera n. 469 del 9/06/2021 dell’Anac, recante le nuove “Linee guida in materia di autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto



di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)", introducendo nuovi indirizzi per la redazione del codice di comportamento con specifico riferimento all'istituto del whistleblowing;

- art. 4 del DL n. 36/2022, di "Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica" che ha introdotto il comma 1-bis all'art. 54 del d.lgs. 165/2001, decreto convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022, che ha previsto espressamente che "Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media

da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione";

- la Deliberazione di Presidente n. 82 del 30.12.2022, di "Approvazione integrazione Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti", in applicazione del D.L. n. 36/2022;

- il Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»";

**DATO ATTO** che le novità introdotte dal DPR 81/2023 in sintesi sono:

- l'articolo 11-bis, rubricato "Utilizzo delle tecnologie informatiche", in cui si prevede che: la PA possa svolgere, attraverso i propri responsabili di struttura, gli accertamenti necessari e adottare ogni a garanzia della sicurezza dei sistemi informatici; l'utilizzo di account istituzionali è



consentito solo per fini connessi all'attività lavorativa e non può mai compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione;

l'utilizzo di caselle di posta elettronica personali va di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il

servizio, salvi i casi di forza maggiore; Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati e si uniforma alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio; al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali; è vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione;

- l'articolo 11-ter, rubricato "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media", in cui si prevede che:

il dipendente deve utilizzare ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale; le comunicazioni che riguardano direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media, salvo specifiche esigenze istituzionali; le amministrazioni si possono dotare di una



“social media policy”; fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l’amministrazione;

- l’articolo 12, rubricato “Rapporti con il pubblico”, viene esplicitamente introdotto l’orientamento del proprio comportamento alla soddisfazione dell’utente, principio cardine nell’impostazione delle politiche di creazione di valore pubblico (comma 1); al comma 2 del medesimo articolo, viene precisato che il dipendente non può mai esternare dichiarazione che possano nuocere al prestigio, al decoro o all’immagine dell’amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale;

- l’articolo 13, rubricato “Disposizioni particolari per i dirigenti” esplicita che il comportamento dei dirigenti

esemplare deve essere improntato, oltre che all’imparzialità, ai principi di “integrità, imparzialità, buona fede

e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza” (comma 4); il dirigente ha la responsabilità diretta per la crescita professionale dei collaboratori, favorendo occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo di tutte i suoi collaboratori (comma 4-bis), e, più in generale, dovrà curare, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nelle proprie strutture, favorendo l’instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni interne ed esterne basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia (comma 5); si prevede espressamente che la misurazione della performance debba considerare sia il raggiungimento dei risultati che il comportamento organizzativo dei dipendenti (comma 7);



- l'articolo 15, rubricato "Vigilanza, monitoraggio e attività formative" introduce il comma 5-bis, che pone l'accento sulla necessità di cicli di formazione sull'etica pubblica, non solo in sede di assunzione, ma anche in

caso di modifiche di ruolo o di responsabilità del dipendente;

- l'articolo 17, rubricato "Disposizioni finali e abrogazioni" che stabilisce il principio dell'invarianza della

spesa pubblica (comma 2-bis);

**VISTO:**

- il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo

e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle

disposizioni normative nazionali entrate in vigore il 30 marzo 2023 e produttivo di effetti a decorrere dal 15

luglio 2023;

**CONSIDERATO che:**

- in ragione del mutato contesto normativo, è stata predisposta la bozza preliminare del Codice di comportamento aggiornato al DPR 81/2023 con il supporto e la collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), costituito obbligatoriamente presso ciascuna amministrazione ai sensi dell'art 55 bis del D.lgs. 165/2001, al fine di individuare i doveri





comportamentali, analizzando in primo luogo le fattispecie disciplinari rilevate nell'Ente che hanno dato luogo all'attivazione dei relativi procedimenti disciplinari;

- l'aggiornamento del Codice di comportamento, con la sua definitiva approvazione, orienterà le condotte di chi lavora per la Provincia di Barletta-Andria-Trani al fine di raggiungere un migliore perseguimento dell'interesse pubblico e costituirà una misura di prevenzione della corruzione e si coordinerà con il Piano integrato di attività e organizzazione dell'Ente (PIAO), in particolare con le sezioni Performance e Rischi corruttivi e trasparenza;

**CONSIDERATO CHE** in linea con gli interventi normativi succitati e gli obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive, l'Ente ha deciso di adottare il Codice etico di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, che è una sorta di "Carta Costituzionale" dell'Ente, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione. E' un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'Ente, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, dipendenti, collaboratori e spesso anche fornitori, verso i diversi gruppi di stakeholder (portatori di interesse);

**DATO ATTO che:**

- il Codice etico della Provincia di Barletta - Andria - Trani sancisce i principi e le regole etiche alla base della propria attività e ai quali sono chiamati ad uniformarsi tutti gli amministratori, i dipendenti ed i terzi che instaurano relazioni o operano nell'interesse della stessa. Tali valori costituiscono l'etica della Provincia di Barletta - Andria - Trani: la Provincia



di Barletta - Andria - Trani promuove il rispetto e la tutela dei valori della centralità della persona, della tutela della dignità umana, del ripudio di ogni discriminazione, del rispetto delle libertà e dei diritti fondamentali;

- l'art. 3 della Carta Costituzionale sancisce il diritto delle persone all'eguaglianza, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali e impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli d'ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese;

- il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- la Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, avente per oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", che ha sostituito la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, ha annesso il triennale Piano di Azioni Positive al Piano della Performance introducendo, pertanto, l'obbligo di aggiornamento annuale;

- la medesima disposizione introduce, quale sanzione nel caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'amministrazione comunale nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;



- con deliberazione di Presidente n. 25 del 09.04.2024 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 (nel seguito, per brevità, "PAP 2024-2026);

#### **DATO ATTO CHE:**

- la predisposizione dei PAP, nonché i relativi aggiornamenti annuali rientrano, oltre che tra i compiti dell'Amministrazione, anche tra quelli propositivi del CUG e che pertanto, l'Amministrazione provinciale è tenuta a confrontarsi in merito con il CUG;

- l'azione indicata nel PAP, è nello specifico relativa all'adozione della modifica del Codice di comportamento integativo e del Codice etico di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (di seguito Codice), strumento ritenuto idoneo alle pratiche di valorizzazione delle differenze e di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità e successiva nomina del/la Consigliere/a di Fiducia, figura le cui funzioni sono disciplinate all'interno del Codice stesso;

- entrambe le azioni sono state valutate e approvate all'unanimità dal Cug in data 13.05.2024 e 26.06.2024;

- il codice etico costituisce una integrazione del Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Barletta - Andria - Trani;

#### **CONSIDERATO CHE:**

- il Codice Etico, con il quale il Consigliere/a di fiducia ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati, di emersione delle situazioni latenti, di creazione di procedure formali e



informali dirette alla concreta ed effettiva soluzione del disagio e del conflitto, anche con esiti disciplinari a carico del presunto molestatore;

- giova altresì ricordare ed evidenziare l'origine comunitaria (oltre che contrattuale) del Consigliere/a di Fiducia, (vedasi la Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991 n. 92/131 recante "Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nonché la Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 (e A5-0283/2001) "Designazione nelle imprese di un Consigliere/a di fiducia"), ciò a dimostrazione dell'esistenza di un contesto normativo che tende alla istituzionalizzazione e quindi del carattere non meramente discrezionale, discontinuo ed episodico del servizio espletato da tale ufficio;
- la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia all'art 9 del Codice, ove si specificano le competenze, le mansioni e le modalità di selezione, sul piano organizzativo si prefigura come un completamento funzionale degli assetti interni;

**DATO ATTO che:**

- l'incarico a Consigliere/a di Fiducia è nominata dal Presidente della Provincia che sceglie tra le persone interne alla Provincia che possiedono qualità morali e esperienza professionale atte a svolgere l'incarico assegnato, dura in carica tre anni ed è rinnovabile una sola volta;
- il ruolo di Consiglieria/e di Fiducia della Provincia é esercitato a titolo gratuito;



**DATO ATTO** che i competenti uffici dell'Amministrazione hanno elaborato, sotto la supervisione del Segretario Generale, in qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, la bozza

preliminare dell'aggiornamento al Codice di comportamento ex DPR 81/2023 e del Codice Etico;

**ACQUISITO** in data 18/06/2024, con verbale n. 7, il parere favorevole obbligatorio dell'OIV, confermato con pec del 09.07.2024;

**PRESO ATTO** che 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, 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;

**CONSIDERATO** che la bozza preliminare dell'aggiornamento del Codice di Comportamento e del Codice Etico della Provincia è stata oggetto di processo partecipativo rivolto a tutti i soggetti portatori di interesse interni ed esterni all'Ente (cd. stakeholders) cittadini italiani o stranieri residenti o domiciliati dai 16 anni di età in su con l'invito a presentare osservazioni;

**CONSIDERATO** che il processo partecipativo si è svolto esclusivamente tramite consultazione online nella sezione "Amministrazione trasparente", con pubblicazione dal 20 al 30 giugno c.a.;



**CONSIDERATO** che il processo di partecipazione sulla piattaforma è stato pubblicizzato:

- con avviso pubblico sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" per la generalità dei soggetti interessati;
- con l'invito a far pervenire eventuali osservazioni entro il termine a tal fine fissato;

**CONSIDERATO** altresì che le osservazioni pervenute sono state esaminate e valutate per la predisposizione del documento finale dell'aggiornamento del Codice di comportamento e la sua approvazione finale da parte di quest'organo;

**VISTI:**

- il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" c.d. Testo Unico sul Pubblico Impiego;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;



- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici”;
- la deliberazione ANAC “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche Approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020”;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 della Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- DPR 81/2023 “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;



- la bozza preliminare dell'aggiornamento del Codice di comportamento allegata quale parte integrante

sostanziale del presente provvedimento;

- lo schema comparativo tra i testi allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

**DATO ATTO che**, in attuazione delle disposizioni normative introdotte recentemente, la Provincia di Barletta- Andria-Trani ha provveduto a definire un proprio Codice di comportamento integrativo e Codice Etico, nel quale sono state individuate specifiche regole comportamentali, tenuto conto del contesto organizzativo di riferimento;

**DATO ATTO che**, secondo le indicazioni impartite con la delibera A.N.AC. richiamata al punto precedente, le previsioni del codice di comportamento devono essere coordinate con il PIAO, sezione rischi corruttivi e

trasparenza, in quanto per la nuova configurazione dei codici all'interno della disciplina anticorruzione, gli stessi divengono soprattutto uno strumento di contrasto alla corruzione, intesa in senso lato, ossia devono costituire strumento di orientamento al personale verso le regole di sana gestione;

**DATO ATTO che** si è quindi proceduto, in attuazione del D.P.R. n. 81/2023, alla revisione ed integrazione delle disposizioni del vigente Codice di comportamento della Provincia di Barletta-Andria-Trani, approvato con la sopra citata deliberazione di Presidente n. 82 del 30.12.2022, previo parere dell'OIV del 18/06/2024 e procedura di partecipazione pubblica;





**VISTO** il vigente PIAO, sezione rischi corruttivi e trasparenza, approvato con deliberazione di Presidente n. 25 del 09.04.2024;

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

assumendo le funzioni *ex art.* 1, comma 55, della Legge n. 56/2014

**VISTI:**



- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione di G.P. n. 32/18.12.2009 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., recante "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione di G.P. n. 32/18.12.2009 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., recante "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il Regolamento di Contabilità, adottato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 3 del 27.01.2011 e modificato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 64 del 27.12.2012;
- la delibera del Presidente n. 12 del 30.03.2023 avente ad oggetto: "P.I.A.O. 2023/2025 – Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza: Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Sottosezione: Organizzazione capitale umano. Aggiornamento";
- la delibera del Presidente n. 24 del 21.04.2023 avente ad oggetto: il "P.I.A.O. 2023 – 2025/ Sottosezione Valore Pubblico e Performance: Piano della Performance della Provincia Barletta



Andria Trani. Approvazione/Sottosezione: Organizzazione del Capitale Umano. Peg 2023-2025;

-la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 31 del 30.06.2023 Rendiconto della Gestione dell'Esercizio 2022 e relativi allegati. Approvazione definitiva;

-la delibera del Presidente n. 33 del 07.06.2023 avente ad oggetto: il "P.I.A.O. 2023 – 2025/ Sottosezione Valore Pubblico e Performance: Piano della Performance della Provincia Barletta Andria Trani. Aggiornamento";

-la delibera del Presidente n. 42 del 30.06.2023 e n. 54 del 03.08.2023, avente ad oggetto: il "P.I.A.O. 2023 – 2025/ approvazione/sottosezione: Organizzazione del capitale umano. PEG 2023-2025 – Aggiornamento, allegando quale parte integrante e sostanziale la Verifica delle eccedenze del personale, la Pianificazione del Fabbisogno di Personale per il triennio 2023/2025 e il corrispondente Piano annuale delle assunzioni – anno 2023";

-la deliberazione di Consiglio Provinciale n. 44 del 04/08/2023 avente ad oggetto: "Assestamento di Bilancio di Previsione 2023-2025 ex art. 175, comma 8 del TUEL – Salvaguardia Equilibri di Bilancio 2023-2025 ex art. 193 del TUEL. Approvazione definitiva";

- la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 47 del 06/10/2023 relativa all'approvazione definitiva del Bilancio consolidato 2022;

-la deliberazione del Presidente della Provincia n. 88 del 07.11.2023, recante in oggetto "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2023 – 2025/Sottosezione valore pubblico e performance: piano della performance della Provincia Barletta Andria Trani.



Approvazione/sottosezione: organizzazione del capitale umano. PEG 2023-2025 – Aggiornamento”;

-la deliberazione di Presidente n. 1 del 16.01.2024, recante “PIAO 2024 - Obiettivi 2024 – PEG 2024 - Assegnazione provvisoria delle risorse finanziarie ai dirigenti responsabili dei servizi ed indirizzi operativi in esercizio provvisorio anno 2024”;

-la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 6 del 20.02.2024, recante "Documento Unico di Programmazione 2024-2026. Approvazione definitiva”;

-la Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 8 del 23.02.2024 avente ad oggetto: "Bilancio di Previsione Finanziario 2024-2026 e relativi allegati. Approvazione definitiva”;

-la Deliberazione di Presidente n. 23 del 22.03.2024, recante “Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2024 – 2026 / Sottosezioni Valore Pubblico / Performance e Organizzazione /Capitale Umano – PEG 2024 – 2026”;

- la Deliberazione di Consiglio provinciale n. 26 del 19.06.2024 recante l’oggetto: “Rendiconto della gestione dell’esercizio 2023 e relativi allegati. Adozione e approvazione”;

### **DELIBERA**

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante del presente deliberato e ne costituiscono il primo punto;
2. di approvare l’aggiornamento del Codice di Comportamento integrativo, in base al D.P.R. n. 81/2023 e il Codice etico di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei



lavoratori (Allegato 1 e 2), unitamente alla relativa Relazione di accompagnamento (Allegato 3), forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3. di dare atto che il Codice di Comportamento integrativo e il Codice Etico si applicano a tutto il personale della Provincia di Barletta Andria Trani a tempo indeterminato, determinato, collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarichi 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. Gli stessi obblighi si estendono, altresì, per quanto compatibili ed applicabili, ai dipendenti dei soggetti controllati o partecipati dalla Provincia di Barletta Andria Trani;
4. di dare atto che la Dirigente del I° Settore AA.GG., Personale e Politiche Sociali, Dott.ssa Palma Colagiacomò, promuoverà e coordinerà tale attività come previsto dal Piano delle Azioni Positive, in collaborazione con il CUG, anche favorendo il confronto con gli altri Dirigenti/Responsabili;
5. di provvedere affinché il Codice:
  - a) sia trasmesso ai dirigenti dell'Ente, al Comitato Unico di Garanzia, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria della Provincia di Barletta Andria Trani e alle Organizzazioni sindacali territoriali;
  - b) sia pubblicato sul sito della Provincia di Barletta – Andria – Trani, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia e nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente;



6. di approvare l'istituzione della figura del Consigliere/a di Fiducia che sarà nominato dal Presidente della Provincia tra il personale interno dell'Ente e che resterà in carica 3 anni rinnovabili una sola volta;
7. di dare atto che Responsabile del Procedimento è la dott.ssa Palma Colagiaco, Dirigente del Settore I° Personale, AA.GG e Politiche Sociali.
8. di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs n. 33 del 14/3/13.

**IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA**  
**assumendo le funzioni ex art. 1, comma 55, della Legge n. 56/2014**

Rilevata la necessità e l'urgenza di provvedere,

**DELIBERA**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Visto per la conferma dei pareri di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, co.1° del d.lgs. 267/00



Il Dirigente del Settore

Il Dirigente del Settore Programmazione,  
Economico-Finanziaria, Gestione Bilancio,  
Contenzioso, Patrimonio e E-Government

Fto Dott.ssa Palma  
Colagiacomo

Fto. Dott. Sabino Fusiello

La presente deliberazione è stata approvata e sottoscritta nei modi di legge

IL SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE

F.to Dott.ssa Floriana Gallucci

F.to Avv. Bernardo Lodispoto

#### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione "Albo Pretorio" dal giorno di adozione.

Il Responsabile

F.to Dott.ssa Palma Colagiacomo







#### ALLEGATI

- 1) Codice di comportamento integrativo, aggiornato al D.P.R. n. 81/2023;
- 2) Codice Etico;
- 3) Relazione di accompagnamento;