

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
SCHEMA DI CODICE DI COMPORTAMENTO
DEI DIPENDENTI DELLA PROVINCIA DI ANCONA
SOTTOPOSTO A PROCEDURA DI PUBBLICA CONSULTAZIONE**



➤ Premessa

La Provincia di Ancona, in attuazione delle disposizioni normative introdotte (art. 54, comma 5, D.Lgs. n.165/2001 e art.1, comma 2, D.P.R. 62/2013) e delle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con propria deliberazione n. 75/2013, ha provveduto a definire un proprio Codice di comportamento aziendale, nel quale sono state individuate specifiche regole comportamentali, tenuto conto del contesto organizzativo di riferimento, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n.216 del 17.07.2014.

L’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), ha adottato la delibera n. 177 del 19/02/2020, ad oggetto “*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni*”, che prevede misure di revisione e di aggiornamento per i Codici di comportamento della Amministrazioni pubbliche.

➤ Iter procedurale

In attuazione delle linee guida di cui alla sopra citata delibera A.N.A.C. n. 177/2020: si è quindi proceduto alla revisione ed integrazione delle disposizioni del vigente Codice di comportamento della Provincia di Ancona sulla base di un documento di lavoro predisposto dal sottoscritto Segretario generale – RPCT, per facilitare un primo approfondimento ed il coinvolgimento dell’OIV, dell’UPD, del dirigente, dell’area Risorse Umane ed Organizzazione e delle altre aree dell’ente, nonché del CUG. In modo da giungere alla predisposizione di una prima bozza del Codice da sottoporre all’approvazione preliminare del Presidente e su questa avviare la procedura partecipativa, mediante consultazione on-line, al fine di assicurare il massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati: Cittadini, Organizzazioni Sindacali, Associazioni di consumatori e degli utenti, Ordini professionali e imprenditoriali, portatori di interessi diffusi e, in generale, di tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla Provincia di Ancona.

In sintesi l’iter procedurale da seguire:

1. Predisposizione documento di lavoro e primo approfondimento con il coinvolgimento di alcuni soggetti (OIV, UPD, CUG, dirigente ed aree);
2. Predisposizione della prima bozza del Codice da parte dell’RPCT;
3. Approvazione preliminare della bozza del Codice da parte del Presidente;
4. Avvio procedura partecipativa con il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati (interni ed esterni), mediante consultazione on-line (sito internet istituzionale e rete intranet);
5. Approvazione definitiva del Codice da parte del Presidente (con il recepimento dei contributi pervenuti) e previo parere obbligatorio ma non vincolante dell’OIV;
6. Pubblicazione del Codice sul sito istituzionale dell’Ente nella sezione “Amministrazione Trasparente” e comunicato a tutto il personale ed agli altri soggetti interessati. Inoltre sarà inviata, apposita comunicazione all’ Autorità Nazionale Anticorruzione con l’indicazione del link di riferimento.

➤ I contenuti del codice di comportamento

Il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Ancona è adottato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013. La presente revisione del Codice vigente, approvato come si diceva con atto n.216/2014, costituisce una specifica misura ed azione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021 – 2023. Aggiornamento 2021, che prevede la revisione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento di Ente in relazione ai contenuti delle nuove Linee Guida emanate in merito dall'ANAC (delibera ANAC n. 177/2020).

Secondo le recenti Linee Guida ANAC, le previsioni del codice di comportamento devono essere coordinate con il PTPCT 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. In un quadro coordinato, il PTPCT deve quindi individuare le misure organizzative del contrasto alla corruzione, il Codice quelle comportamentali. Il Codice aggiornato potrà avvalersi della mappatura dei processi e dell'analisi del rischio realizzate con il PTPCT 2021.

L'ANAC sottolinea che lo sforzo che l'amministrazione deve compiere, nell'aggiornamento del Codice è quello di chiarire il comportamento atteso dagli stessi destinatari del Codice, con disposizioni che, ove possibile in positivo, sappiano orientare il dipendente a capire quale comportamento è auspicabile tenere in una situazione avvertita come rischiosa (art.11, commi 1 e 2 del Codice).

Il Codice aggiornato, nel documento di lavoro predisposto, si suddivide in 18 articoli che seguono, di massima, la sistematica e la struttura del Codice di comportamento vigente. In sede di revisione sono stati aggiunti due articoli uno relativo alla "*Tutela della dignità sul lavoro*" al fine di contrastare ogni forma di discriminazione, l'altro relativo ai "*Doveri di comportamento dei lavoratori agili*", che prevede regole specifiche per i lavoratori agili.

Lo schema dell'articolato è dunque il seguente:

- Art. 1 - Disposizioni di carattere generale
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Regali, compensi e altre utilità
- Art. 4 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni, società e istituzioni
- Art. 5 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse
- Art. 6 - Obbligo di astensione e conflitti d'interesse
- Art. 7 - Contratti e altri atti negoziali e rapporti privati del dipendente
- Art. 8 - Prevenzione della corruzione
- Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità
- Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati
- Art. 11 - Comportamento in servizio
- Art. 12 - Disposizioni particolari per i Dirigenti
- Art. 13 - Rapporti con il pubblico
- Art. 14 - Tutela della dignità sul lavoro
- Art. 15 - Doveri di comportamento dei lavoratori agili
- Art. 16 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative
- Art. 17 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice
- Art. 18 - Norme finali

➤ Le principali integrazioni e modifiche apportate al codice di comportamento

Le principali integrazioni e/o modifiche apportate al Codice di comportamento in particolare riguardano:

- “**Disposizioni di carattere generale**” (Art.1) la norma è stata integrata evidenziando le finalità e la cultura organizzativa che il Codice promuove. Evidenziato il collegamento con la mappatura dei processi e l’analisi dei rischi realizzati con il PTPCT 2021/2023. Inoltre si è esplicitato il collegamento del Codice con il Sistema di valutazione e di misurazione della *performance* dell’ente, anch’esso in fase di aggiornamento.

- “**Ambito di applicazione**” (Art. 2) sono stati esplicitati gli ambiti generali di materia considerati dal Codice, mutuati dalle nuove Linee guida Anac.

- “**Regali, compensi e altre utilità**” (Art. 3) la disposizione è stata integrata con gli incarichi di collaborazione, consulenza, ricerca e studio o di qualsiasi altra natura, da soggetti privati, disciplinandone il divieto.

- “**Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**” (Art.4) La disposizione è stata riformulata: per fornire una chiara individuazione degli ambiti di interesse privato che possono interferire con l’attività dell’ufficio, per rendere più semplice ai dipendenti l’identificazione delle adesioni soggette all’obbligo di comunicazione; per stabilire termini e modi in cui le informazioni oggetto della disposizione devono essere comunicate nonché per stabilire un collegamento fra il dovere di comunicazione ed il potere dirigenziale di adottare misure organizzative per prevenire situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale

- “**Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d’interesse**” (Art. 5) la disposizione è stata aggiornata e stabilisce termini e modi delle comunicazioni, nonché un collegamento fra il dovere di comunicazione ed il potere dirigenziale di adottare misure organizzative per prevenire situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale. Inoltre prevede la possibilità di operare verifiche nonché il dovere di comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazioni già presentate; contempla alcuni obblighi di comunicazione che devono osservare i dipendenti nei casi previsti dall’art. 7 del D.P.R. n. 62/2013 nel rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti a osservare, consentendo al dirigente, nell’ipotesi in cui i presupposti dell’astensione non sono rigorosamente tipicizzati ma aperti, una valutazione riguardo alla reale fondatezza dell’obbligo di astensione.

- “**Obbligo di astensione e conflitti d’interesse**” (Art.6) la disposizione è stata integrata con la parte inerente il conflitto d’interesse, anche potenziale, delineando modalità e comportamenti.

- “**Contratti e altri atti negoziali e rapporti privati del dipendente**” (Art.7) la disposizione è stata integrata con il riferimento all’art.42 del codice dei contratti.

- “**Prevenzione della corruzione**” (Art.8) l’articolo è stato integrato con i comportamenti da tenere nei confronti di concorrenti di procedure concorsuali ed operatori economici, in funzione di un consolidamento delle misure di prevenzione della corruzione.

- “**Trasparenza e tracciabilità**” (Art.9) la disposizione è stata integrata per aumentare la trasparenza e l’obbligo di motivazione dell’azione amministrativa e, logicamente, rafforzare le misure di prevenzione della corruzione.

- **”Comportamento nei rapporti privati”** (Art.10) l’articolo è stato riformulato per indicare in positivo ai dipendenti le regole da seguire per una completa attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.
- **”Comportamento in servizio”** (Art.11) la disposizione è stata riformulata per indicare in positivo ai dipendenti le regole da seguire per una completa attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Nonché per il corretto uso dei social network per cui l’ente si riserva di adottare specifiche disposizioni interne. Esplicitato anche l’obbligo del dipendente di comunicare tempestivamente provvedimenti dell’Autorità Giudiziaria che lo riguardano.
- **”Disposizioni particolari per i dirigenti”** (Art.12) l’articolo è stato aggiornato per valorizzare, con specifica previsione, i principi di buona gestione dell’attività amministrativa, oltre che per prevedere termini e modi delle dichiarazioni prescritte dal Codice ed il dovere di comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazioni già presentate. Nonché le conseguenze per il dirigente in caso di condotta omissiva.
- **”Rapporti con il pubblico”** (Art.13) la disposizione è stata integrata per indicare in positivo ai dipendenti le regole da seguire per una piena affermazione delle misure di prevenzione della corruzione e la positiva promozione dell’immagine esterna dell’Amministrazione, anche con riferimento all’ambito dei rapporti con gli organi d’informazione.
- **”Tutela della dignità sul lavoro”** (Art. 14) trattasi di un nuovo articolo la cui previsione si ritiene di particolare importanza.
- **”Doveri di comportamento dei lavoratori agili”** (Art. 15) trattasi di un nuovo articolo la cui previsione anche in questo caso si ritiene di particolare importanza.
- **”Vigilanza, monitoraggio e attività formative”** (Art. 16) la disposizione è stata riformulata al fine di chiarire i compiti di ciascun attore.

➤ Conclusioni

In relazione allo schema di Codice allegato, che contiene già i contributi e le osservazioni raccolti nella fase di approfondimento preliminare, a seguito della sua adozione sarà avviata la procedura di pubblica consultazione al fine di ricevere contributi ed osservazioni da parte dei stakeholder. Quindi con decreto presidenziale sarà approvato definitivamente.

Il Segretario Generale R.P.C.T
Ernesto Barocci