



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI BRUINO

1. In generale.

Il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Bruino, d'ora in avanti "Codice", è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 6/02/2014 ai sensi dell'art. 1, comma 2, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, rubricato "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

L'attuale Codice si suddivide in 15 articoli che seguono, di massima, la sistematica del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/2013:

- Art. 1 - Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione;
- Art. 2 – Regali, compensi e altre utilità (art. 4 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 3 - Partecipazione ad associazione e organizzazioni (art. 5 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 4 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse (art. 6 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 5 - Obbligo di astensione (art. 7 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 6 - Prevenzione della corruzione (art. 8 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 7 - Trasparenza e tracciabilità (art. 9 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 8 - Comportamento nei rapporti tra privati (art. 10 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 9 - Comportamento in servizio (art. 11 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 10 - Rapporti con il pubblico (art. 12 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 11 - Disposizioni particolari per i Responsabili (art. 13 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 12 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art. 15 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 13 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice (art. 16 del D.P.R. 62/2013);
- Art. 14 - Disposizioni transitorie e di adeguamento;
- Art. 15 – Disposizioni finali.

Gli articoli non ripetono il contenuto delle corrispondenti norme del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ma integrano e specificano le previsioni normative ivi riportate. In tal modo si è evitato di appesantire il testo del provvedimento e di creare possibili perplessità applicative,

Settore Affari Generali



allorquando una stessa disposizione normativa venga riprodotta in più fonti di differente livello gerarchico.

2. Aggiornamento

L'aggiornamento al Codice di Comportamento si rende necessario al fine di garantire il recepimento delle Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera n. 177 del 19/02/2020, del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 adottato con delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023 e del D.P.R. 13/06/2023 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»*", che ha apportato significative modifiche al Codice.

Verranno pertanto illustrate le norme e gli articoli oggetti di modifiche attraverso l'aggiornamento.

2. I singoli articoli.

L'art. 1 (Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione) riprende i principi generali enunciati nell'art. 3, D.P.R. n. 62/2013, dichiarando espressamente che le previsioni contenute nel provvedimento sono di specificazione e integrazione di quelle generali. L'art. 1 definisce altresì la sfera dei destinatari del provvedimento, secondo le espresse indicazioni contenute nell'art. 2, D.P.R. n. 62/2013. Con l'aggiornamento viene previsto che nei bandi di concorso venga espressamente prevista, tra le materie d'esame, la conoscenza delle norme del codice; viene esplicitato che la violazione delle prescrizioni del Codice saranno oggetto di specifico procedimento disciplinare; vengono enunciati i principi che devono caratterizzare la prestazione lavorativa attesa da ciascun dipendente, con particolare attenzione al risultato e alla circolarità delle informazioni; viene infine sancita l'osservanza della Costituzione, della Legge e dei principi propri dell'azione amministrativa.

L'art. 3 (Partecipazione ad associazioni e organizzazioni) ha introdotto disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 5 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alle indicazioni elaborate dall'ANAC nelle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni. Con l'aggiornamento viene riconosciuto il diritto del dipendente a far parte di associazioni, organizzazioni o altri organismi di carattere politico e sindacale, oltre a sancire la prescrizione di non costringere altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercitando pressioni o promettendo vantaggi.

Settore Affari Generali



L'art. 4 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse) riporta disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 6 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alle indicazioni elaborate dalla Civit nelle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

Attraverso l'aggiornamento viene posta particolare attenzione alla tematica del conflitto di interessi, come indicato dall'ANAC nel PNA 2022, dando una definizione del conflitto d'interesse quale potenziale conflitto tra il dovere del lavoratore pubblico di prestare il proprio servizio per il perseguimento del pubblico interesse dell'Ente ed i propri interessi personali. Viene definito che il conflitto d'interessi non comporta automaticamente una violazione delle norme del Codice, ma necessita di una valutazione specifica e, se sussistente, necessita di una comunicazione tempestiva al Responsabile di settore di appartenenza o al Segretario Comunale.

L'art. 6 (Prevenzione della corruzione) riporta disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 8 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alle indicazioni elaborate dalla Civit nelle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni. L'aggiornamento, oltre a recepire le novità introdotte dal Piano di Organizzazione e Attività (P.I.A.O.), sancisce la tutela del dipendente che segnala condotte illecite, il quale ha il diritto di essere tutelato e di non essere sanzionato, licenziato, trasferito, demansionato, sottoposto a misure discriminatorie dirette o indirette, o comunque tali da incidere negativamente sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

L'art. 7 (Trasparenza e tracciabilità) viene innovato con l'aggiornamento nella parte del rimando al P.I.A.O. e viene posta attenzione alla necessità che l'Amministrazione formi i dipendenti sui contenuti del P.I.A.O.

L'art. 8 (Comportamento nei rapporti tra privati) ribadisce i doveri di riservatezza del pubblico dipendente nello svolgimento delle sue funzioni e disciplina la delicata materia dei rapporti con gli organi di informazione, chiarendo le competenze specifiche in materia di divulgazione di argomenti istituzionali e i doveri di astensione da parte dei dipendenti, funzionali ad una corretta ed efficace comunicazione esterna e informazione pubblica sui medesimi argomenti. L'aggiornamento va ad espungere due punti per coordinare la norma con le nuove successivamente inserite.

L'art. 9 (Comportamento in servizio) prevede norme di comportamento in servizio che mirano a instaurare un clima di serenità e collaborativo all'interno dell'amministrazione, a evitare atteggiamenti controproducenti e a disciplinare l'utilizzo degli uffici in modo consono e appropriato alla loro funzionalità. I dipendenti – in servizio – devono soprattutto evitare comportamenti e

Settore Affari Generali

Piazza Municipio 3 – 10090 Bruino (TO) | T. (+39) 011 909 44 30 – (+39) 011 909 44 34
personale.contratti@comune.bruino.to.it - comune.bruino.to@cert.legalmail.it



situazioni che siano fonte di potenziale pericolo o danno per loro e per gli altri, in modo da non turbare il corretto svolgimento della funzione pubblica alla quale i medesimi sono preposti. Le novità dell'aggiornamento riguardano specifiche disposizioni sui comportamenti che i dipendenti devono tenere con l'utenza esterna e con i cittadini, tra cui la massima collaborazione, l'astensione dal porre in essere comportamenti assillanti o vessatori, l'assicurare la parità di trattamento ed evitare comportamenti discriminatori.

L'art. 10 (Utilizzo delle tecnologie informatiche, rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social network) si inserisce quale nuova norma del Codice, introdotta dall'aggiornamento, al fine di recepire i nuovi artt. 11-bis e 11-ter del D.P.R. 62/2013. Nello specifico viene regolamentato l'utilizzo degli account istituzionali (rendendo obbligatoria l'identificazione e la reperibilità) e degli account personali obbligando il dipendente ad adottare ogni cautela affinché le opinioni espresse non risultino riconducibili al Comune di Bruino. Oltre al rispetto del segreto d'ufficio, viene posta attenzione alla tutela dell'immagine dell'Ente e dei suoi rappresentanti e l'onorabilità dei colleghi.

L'art. 11 (Rapporti con il pubblico), ex art. 10, in riferimento all'art. 12 del D.P.R. n. 62/2013, contempla le norme di comportamento che i dipendenti devono osservare nei rapporti con il pubblico. Particolare attenzione è stata posta all'obbligo di risposta alle istanze ricevute, con l'utilizzo prioritario della posta elettronica. Con l'aggiornamento assume particolare rilievo il contegno che il dipendente deve assumere con l'utenza esterna, con attenzione per la cortesia, il trattamento antidiscriminatorio, il linguaggio chiaro e comprensibile.

L'art. 11 (Disposizioni particolari per i Responsabili), ex art. 11, introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 13 D.P.R. n. 62/2013, anche in ottemperanza alle indicazioni elaborate dalla Civit nelle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni. L'aggiornamento va ad incidere particolarmente sulla disposizione, per recepire le indicazioni del nuovo PNA 2022. In modo particolare vengono definiti i rapporti con il personale assegnato, curandone la crescita personale, il benessere organizzativo, l'equa distribuzione dei carichi di lavoro. Viene formalizzato il dovere di rispettare il divieto di *pantouflage* e di sottoscrizione della relativa dichiarazione.

L'art. 13 (Contratti ed altri atti negoziali), nuova norma introdotta dall'aggiornamento, si basa sulle Linee guida ANAC del n. 75/2013 che prevedono l'obbligo dei codici di contenere una parte appositamente dedicata ai contratti pubblici, al fine di regolare il comportamento degli addetti ai relativi uffici, con indicazioni specifiche di carattere comportamentale. La nuova norma prevede per i dipendenti coinvolti nella stipula di contratti o atti negoziali di non ricorrere alla mediazione di

Settore Affari Generali



terzi, non corrispondere o promettere ad alcuno qualsiasi genere di utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto o dell'atto.

L'art. 16 (Vigilanza, monitoraggio e attività formative), ex art. 14, specifica le autorità interne che devono vigilare sull'osservanza del codice, adeguando i riferimenti al nuovo P.I.A.O.

L'art. 17 (Disposizioni finali), ex art. 15, fornisce indicazioni transitorie e finali prevedendo la sostituzione dell'attuale Codice.

3. La procedura di approvazione.

In merito alla procedura di approvazione del Codice si è tenuto conto delle espresse indicazioni di cui all'art. 1, comma. 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, comma. 5, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare:

- sono state osservate, sia per la procedura sia per i contenuti specifici, le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, elaborate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (ex CIVIT, ora A.N.A.C.);
- per quel che riguarda la necessità di aprire la procedura alla partecipazione dei soggetti interessati, lo schema del Codice è stato trasmesso ai dipendenti ed è stato pubblicato per sedici giorni liberi e consecutivi sull'*home page* del sito internet istituzionale, allo scopo di ricevere indicazioni, proposte e suggerimenti;
- non sono pervenute osservazioni entro il termine assegnato;
- la bozza di Codice di comportamento è sottoposta all'Organismo Indipendente di Valutazione, che deve fornire il proprio parere favorevole, ai sensi dell'art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001;
- il Codice, unitamente alla relazione illustrativa, dopo l'approvazione da parte della Giunta Comunale, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", ed il relativo *link* viene comunicato alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (ex CIVIT, ora A.N.A.C.).

Bruino, 20/11/2023



COMUNE DI BRUINO
Città Metropolitana di Torino

SETTORE AFFARI GENERALI ●

Il Responsabile della Corruzione e la Trasparenza

Segretario Comunale
Dott.ssa Elisabetta Scatigna
firmato in originale

Settore Affari Generali

Piazza Municipio 3 – 10090 Bruino (TO) | T. (+39) 011 909 44 30 – (+39) 011 909 44 34
personale.contratti@comune.bruino.to.it - comune.bruino.to@cert.legalmail.it