



# Comune di Castiglione Cosentino

PROVINCIA DI COSENZA

Piazza Vittorio Veneto, 16 – CAP 87040 - Tel 0984.442007/442775 – Fax 0984.4442185

[www.comune.castiglioneconsentino.cs.it](http://www.comune.castiglioneconsentino.cs.it) - [castiglioneconsentino@postecert.it](mailto:castiglioneconsentino@postecert.it) - [castiglioneconsentino@libero.it](mailto:castiglioneconsentino@libero.it)

PROT. 397/14-01-2021

- Al Sig. Sindaco
- Al Nucleo di Valutazione
  - Al Sito Web
- Al Revisore dei Conti  
LL.SS.

**OGGETTO:** Relazione Illustrativa dell'attività di monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento (Art. 15 DPR 62/2013) Anno 2020 – Deliberazione di n° 138/2013 e G.C. n° 70/2020.-

## PREMESSA

La presente relazione è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15 c. 3 D.P.R. 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*") secondo cui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è tenuto a:

- curare la diffusione nell'Amministrazione della conoscenza del Codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 (cd. Codice nazionale) e del Codice di comportamento integrativo di questo Comune approvato con atto di G.C. n. 138 del 10-12-2013, esecutivo, pubblicato sul sito Web e debitamente notificato a tutti i dipendenti e di recente aggiornato con atto di G.C. n° 70/23-07-2020 ad oggetto: "Codice di Comportamento D.P.R.62/2013 – Adeguato alle Linee Guida ANAC 2020 – Delibera 177/19-02-2020 – Approvazione", esecutiva. La nota dell'avvenuta consegna del Codice al singolo dipendente è custodita in atti d'Ufficio.
- effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione dei Codici;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale;
- comunicare i risultati del monitoraggio.

Il Codice di Comportamento e i suoi aggiornamenti sono consultabili accedendo alla Sezione "*Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali*" del sito web istituzionale.

La presente Relazione, in ossequio alle disposizioni normative, viene pubblicata sul sito internet "*Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Dati ulteriori*" ed è trasmessa al Nucleo di Valutazione/OIV e agli altri organi di competenza, per le conseguenti determinazioni nell'ambito del sistema della performance.

## 1. MODALITÀ ADOTTATA PER IL MONITORAGGIO

Il monitoraggio effettuato dal RPCT sullo stato di attuazione del Codice di comportamento è stato realizzato con acquisizione di dati ed informazioni presso i Settori dell'Ente.

## 2. RISULTATI DEL MONITORAGGIO INFORMATIZZATO

I risultati del monitoraggio hanno evidenziato un generalizzato rispetto delle norme del Codice.

Dai riscontri pervenuti è emerso che:

- negli atti di incarico e nei contratti di consulenza e collaborazione è stata inserita un'apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice e dal PTPCT;
- è rispettato l'obbligo di rendere edotti del contenuto dei Codici di comportamento i dipendenti di nuova assunzione, i titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché i collaboratori di imprese fornitrici di servizi in favore del **Comune di Castiglione Cosentino**.

### Dal monitoraggio non risultano:

- risoluzioni o decadenza del rapporto di consulenza e collaborazione per violazione delle disposizioni dei Codici;
- violazioni del divieto per i lavoratori di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza;
- comunicazioni relative all'adesione o partecipazione dei lavoratori ad associazioni e organizzazioni il cui ambito di interesse possa interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza;

- violazioni degli obblighi di comunicazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria e di tracciabilità dei processi decisionali;
- violazioni della normativa in materia di conflitto di interessi;
- violazioni del divieto di utilizzare impropriamente la posizione istituzionale ricoperta, il nome, il logo o l'immagine del Comune;
- rimostranze orali o scritte da parte di persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia stata parte il Comune sull'operato dell'ufficio o dei lavoratori ad esso afferenti;
- violazioni delle disposizioni sul divieto di ricevere e/o sollecitare regali o altre utilità;
- segnalazioni da parte dei lavoratori circa eventuali difficoltà applicative del PTPCT.

Non sono pervenute segnalazioni attraverso il canale riservato predisposto dal Comune ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 ss.mm. (c.d. whistleblower).

### **3. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

Alla data del 31-12-2020 non risultano avviati procedimenti disciplinari sui comportamenti dei dipendenti.

### **4. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO**

I contenuti del Codice di Comportamento e le nuove norme sul procedimento disciplinare di cui al CCNL 2016/2018 del 21-5-2018, sono stati oggetto di incontri formativi in house che hanno visto e coinvolto il personale.

Si dà atto che:

- nell'assegnazione dell'istruttoria delle pratiche si è cercato, nei limiti del possibile, di garantire il rispetto dei criteri di equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale;
- sulla base del controllo effettuato dai Responsabili di Settore, volto ad accertare il rispetto dell'orario di servizio da parte dei dipendenti, non sono risultate anomalie e, ove riscontrata la debenza oraria, si è provveduto a far recuperare;
- il Codice di Comportamento è stato notificato agli operatori economici che hanno avuto rapporti commerciali con il Comune.

Visto che il "Codice di Condotta" rappresenta l'insieme dei valori che il Comune riconosce, condivide e promuove, nella consapevolezza che condotte ispirate ai principi di diligenza, correttezza e legalità, costituiscono un importante motore per lo sviluppo economico e sociale, si dà atto che, ad oggi, non sono emersi casi ascrivibili né a discriminazione né a fenomeni di corruzione in ogni sua forma e non risultano pervenute segnalazioni di condotte illecite.

#### **Negli incontri formativi in house è stato ribadito:**

- La necessità di prevedere nei contratti e negli atti pubblici "clausole" che specificino le conseguenze dell'eventuale violazione delle leggi anti-corruzione.
- Il divieto di elargire omaggi o regali al fine di ottenere trattamenti preferenziali.

Al fine di evitare "conflitti di interesse" sono state acquisite dai Responsabili di Settore Titolari di P.O. dichiarazioni sostitutive di cui all'art. 20 del D. Lgs. 39/2013 rese nei modi e termini di cui al D.R.R. 445/00.

Sono state emanate numerose direttive in atti d'Ufficio quali adempimenti legati alle norme in tema di lotta alla corruzione (Art. 53 D. Lgs. 165/2001) così come modificato dalla L. 190/2012 e ss.mm..

Viene applicato il Protocollo di intesa ANAC - M.I. del 15-07-2014 inserendo le apposite "clausole di legalità" nei contratti pubblici di cui è parte l'Ente.

Fra le altre misure trasversali idonee a prevenire il rischio corruttivo si inserisce il "Controllo successivo sugli atti" di cui al D.L. 174/2012 conv. in L. 213/2012 che viene effettuato mensilmente.

E' stata adottata la deliberazione di G.C. n° 100/26-07-2013 ad oggetto: "Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi – Procedura interna per il conferimento in via sostitutiva degli incarichi ai sensi dell'art. 18 del D. Lgs. 39/2013 (Delib. G.C. 173/2010 e G.C. n° 33/2011) – Approvazione All. A del Regolamento", esecutiva.

E' stato approvato il Regolamento comunale disciplinante gli incarichi esterni dei dipendenti di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. giusta deliberazione di G.C. n° 101/26-07-2013, esecutiva.

E' stata adottata la deliberazione di G.C. n°97/05-09-2019 ad oggetto: "L.R. 9/2018 art. 21c.2 e) Regione Calabria -Patto di Integrità negli affidamenti in materia di contratti pubblici regionali. Promozione e diffusione di linee guida per le buone pratiche", esecutiva.-

Nel corso dell'anno 2020, il controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice è stato costantemente effettuato su tutto il Personale.

Le linee di azione svolte nel corso dell'anno 2020 sono:

- Il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare, di cui al Codice in argomento;
- L'adeguamento dei comportamenti amministrativi al P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione) di cui alla delibera ANAC ed al P.T.P.C.T. (Piano triennale di prevenzione della Corruzione e Trasparenza) approvato con deliberazione della Giunta Municipale n° 13 del 30-01-2020, riferito al triennio 2020/2022;
- Gli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013, novellato dal D.Lgs 97/2016, riportati nel Piano Trasparenza e Integrità 2020/2022 che è parte del Piano Anticorruzione;

Ai Responsabili dei Settori ed al personale tutto del Comune è stata sottolineata la valenza giuridica del Codice di Comportamento, così come del P.T.P.C.T., le responsabilità che derivano dalla mancata o inadeguata osservanza delle prescrizioni contenute, i meccanismi sanzionatori che scattano laddove quelli di prevenzione non siano intervenuti efficacemente.

La formazione del personale del Comune, avvenuta soprattutto in house da parte del Segretario Comunale supportato anche dal Nucleo di valutazione/OIV, a cui hanno fatto seguito specifiche Circolari emanate in corso d'anno che hanno riguardato l'evoluzione legislativa e normativa.

Non sono mancate le partecipazioni ai Webinar organizzate a titolo gratuito da ASMEL Consortile Scarl.

Gli incontri con i dirigenti/Responsabili di Settore, nel corso dell'anno, hanno riguardato le seguenti materie:

- Legge anticorruzione, controlli interni, Codice di Comportamento;
- Sanzioni disciplinari;
- Piano comunale anticorruzione e Piano Trasparenza e Integrità, Piano Performance;
- Il Codice Disciplinare alla luce delle disposizioni di cui al CCNL 2016/2018 del 21-5-2018;
- Gli obblighi di condotta, derivanti dall'applicazione del Codice, sono stati estesi, per quanto compatibili, 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 che hanno rapporti commerciali con l'Ente;
- L'Accesso Civico di cui alla L. 241/90 e D. Lgs. 33/2013 revisionato con le novità di cui al D. Lgs. 97/2016 entrato in vigore il 23-06-2016, e relativo Registro pubblicato sul Sito Web ogni sei mesi;

Nei Contratti d'appalto, all'uopo stipulati, per affidamento servizi, beni e lavori pubblici, vengono inserite le seguenti clausole:

.... OMISSISS..... *"L'aggiudicatario, con la sottoscrizione del presente contratto, attesta, ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm., di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei confronti del medesimo aggiudicatario, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto"*.

..... OMISSISS ..... *"L'Impresa aggiudicataria si obbliga, nell'esecuzione dell'appalto di che trattasi, al rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 10-12-2013, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013, esecutiva. La violazione degli obblighi di comportamento comporterà per l'Amministrazione la facoltà di risolvere il contratto, qualora in ragione della gravità o della reiterazione, la stessa sia ritenuta grave. L'impresa si obbliga altresì al rispetto del Piano anticorruzione approvato dal Comune e dei relativi aggiornamenti"*.

Inoltre, relativamente ai dipendenti collocati in quiescenza, è stata acquisita la dichiarazione sostitutiva **pantouflage** o **revolving doors** (Art. 53 D. Lgs. 165/2001).

#### **Grado di partecipazione alla formazione sul Codice di comportamento nell'anno 2020**

- Sono stati organizzati più incontri a cui hanno partecipato i dipendenti comunali ai quali è stato specificato il concetto di *conflitto di interesse* e sono stati delineati i modi e i termini delle relative comunicazioni;

- sono stati individuati i comportamenti ritenuti lesivi dell'immagine dell'Ente che i dipendenti sono tenuti ad evitare nei rapporti privati;
- sono stati individuati i comportamenti da tenere in servizio e le condotte da evitare;
- sono state indicate le norme comportamentali improntate all'instaurazione di rapporti di collaborazione e rispetto tra colleghi;
- sono state precisate le modalità di risposta alle chiamate telefoniche, ai messaggi di posta elettronica e alle richieste di informazione in genere, nell'ottica di pieno adeguamento degli standards di efficacia alle esigenze dell'Utenza;
- sono state organizzate attività formative in materia di trasparenza ed integrità e anticorruzione per consentire a tutto il personale di conseguire una piena conoscenza ed una corretta applicazione del Codice con particolare attenzione ai temi dell'etica e della legalità.
- E' stata illustrata più volte la normativa privacy e il rapporto con le attività di trasparenza nonché l'obbligo del segreto d'Ufficio.

**Gli elementi più salienti del Codice riguardano:**

1. Regali, compensi e altre utilità
2. Partecipazione ad associazione e organizzazioni
3. Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse
4. Obbligo di astensione
5. Prevenzione della corruzione
6. Comportamento in servizio
7. Trasparenza e tracciabilità
8. Rapporti con il pubblico
9. Uso dei Social Network con astensione da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Amministrazione
10. Disposizioni particolari per i Responsabili di Settore
11. Tutela dei dati personali

Inoltre, relativamente ai dipendenti collocati in quiescenza, è stata acquisita la dichiarazione sostitutiva anti-Pantouflage o revolving doors (Art. 53 D. Lgs. 165/2001).

Nella diffusione dei principi sopra richiamati, non è mancata la collaborazione dei Responsabili di settore e degli organi politici.

Il Segretario Com.le/RPCT  
F.to D.ssa Daniela Mungo