



# **COMUNE DI CELLAMARE**

## **Provincia di Bari**

### **VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE N. 9 DEL 15/01/2014**

**Oggetto: Codice di comportamento dipendenti. Formulazione parere.**

L'anno duemilaquattordici il giorno quindici del mese di gennaio alle ore 12,00 presso la propria sede di residenza, si è riunito il Nucleo di Valutazione del Comune di Cellamare, composto dal dott. Francesco Spinuzzi, nominato giusta decreto sindacale n. 3 del 24.12.2012, per la formulazione del prescritto parere in ordine alla bozza del Codice di comportamento dipendenti

### **IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Vista la nota prot. n. 140 del 14/01/2014, con la quale il Segretario Comunale, nella sua qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione del comune di Cellamare, nominata ai sensi della Legge 190/2012, trasmette a questo Nucleo la bozza del Codice di comportamento dipendenti adottata dalla G.C. sulla base del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62;

#### **Richiamati:**

- l'art. 54 comma 5 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 che impone a "ciascuna pubblica amministrazione di definire, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1";
- la Legge 06.11.2012, n. 190, pubblicata sulla G.U. 13.11.2012, n. 265, avente ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto del Presidente della Repubblica numero 62 del 16 aprile 2013 con il quale è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001;
- il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera Civit n. 72/2013, che delinea la strategia di prevenzione a livello decentrato della corruzione e dell'illegalità, individuando -

tra le azioni e le misure per la prevenzione - l'adozione di un proprio codice di comportamento da parte delle pubbliche amministrazioni;

**Rilevato che l'art. 1 comma 2 del D.P.R. 62/2013 stabilisce che: "Le previsioni del presente codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001";**

**Dato atto che il Codice deve essere adottato dalle amministrazioni locali, sulla base dell'intesa raggiunta in data 24 luglio 2013 in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 1, commi 60 e 61 della legge numero 190/2012, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del sopra citato codice approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica numero 62/2013, tenendo conto della disciplina dettata da quest'ultimo;**

**Vista la delibera n. 75/2013 adottata dalla CIVIT, recante le linee guida per l'adozione da parte delle singole amministrazioni del Codice di comportamento in oggetto, a norma delle quali in particolare:**

- il Codice è adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, il quale per la predisposizione si avvale del supporto e della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), che deve essere costituito obbligatoriamente presso ciascuna amministrazione, per l'esercizio delle funzioni previste dall'articolo 55 bis e dell'articolo 15, comma 3, del Codice nazionale;
- l'Organismo indipendente di valutazione dell'Amministrazione (OIV) è chiamato ad emettere parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del Codice, verificando che lo stesso sia conforme a quanto previsto nelle linee guida della Commissione;

**Rilevato che in data 16/12/2013, mediante avviso pubblico, la stessa bozza è stata pubblicata sul sito web istituzionale del Comune di Cellamare dal 16/12/2013 al 09/01/2014, per il coinvolgimento degli stakeholder;**

**Preso atto che non è pervenuta alcuna osservazione;**

**Verificata la conformità della bozza alle linee guida formulate dalla Commissione;**

#### **DÀ ATTO, in particolare:**

1. la bozza tiene conto delle regole contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, che ne costituiscono la base minima e indefettibile e ne rappresenta, pertanto, l'ulteriore specificazione;
2. è stato rispettato il comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 in relazione all'obbligo di seguire una "procedura aperta alla partecipazione";
3. sono stati estesi, ai sensi del comma 3 dell'art. 2 del codice generale, gli obblighi e i divieti a tutti i collaboratori o consulenti, 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;
4. è stata abbassata la soglia massima per regali o altre utilità di modico valore;

5. sono stati specificati la tipologia di incarichi di collaborazione consentiti e vietati ai sensi del comma 6 dell'art. 4 del codice generale;
6. sono stati definiti, in ordine alla partecipazione ad associazioni e organizzazioni da parte di dipendenti, gli ambiti di interesse che possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio;
7. è stata proceduralizzata la comunicazione dell'astensione nel caso di conflitti di interesse;
8. sono stati specificati gli obblighi di collaborazione dei dipendenti con il Responsabile per la prevenzione della corruzione;
9. sono stati individuati i comportamenti tenuti dai dipendenti nei rapporti privati ritenuti lesivi dell'immagine del Comune;
10. sono state stabilite regole sull'utilizzo adeguato di materiali, attrezzature, servizi della PA;

#### **PROPONE**

All'Amministrazione, in ordine al coordinamento tra i contenuti del codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance, di modificare il Regolamento vigente del sistema di performance management prevedendo il seguente comma 2 bis in aggiunta all'art. 14: "Il rispetto delle norme in materia di trasparenza e integrità costituisce indicatore di minus nel procedimento di valutazione della performance. Il punteggio conseguito a norma del precedente comma, pertanto, viene diminuito di un'unità per ciascuna infrazione al codice di comportamento dei dipendenti definitivamente contestata nel periodo di valutazione";

#### **DELIBERA**

Di esprimere parere favorevole alla bozza di Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cellamare.

Del che si è redatto il presente verbale, che letto e confermato viene sottoscritto come segue.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

