



COMUNE DI LIVORNO
IL SEGRETARIO GENERALE

Relazione di monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno anno 2022

PREMESSA

La presente Relazione è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15 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") e dell'art. 19 c. 4 del Codice di comportamento dell'Ente, in cui è previsto che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza cura il monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del Codice di comportamento, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio.

La Relazione è stata redatta con il supporto di dati ed informazioni forniti dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari del Comune e dal Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo.

Legenda:

- Codice nazionale: D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- PTPCT: Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- PIAO: Piano integrato di Attività ed Organizzazione
- RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- NdV: Nucleo di valutazione
- UPD: Ufficio procedimenti disciplinari
- ANAC: Autorità nazionale anticorruzione
- PNA: Piano nazionale anticorruzione

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il principale contesto normativo di riferimento della materia è costituito da:

- Art. 1 commi 44 e 45 Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
- Art 54 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- 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".
- Art. 4 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)." convertito con modificazioni con L. 29 giugno 2022, n. 79.
- Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 75 del 24 ottobre 2013 "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)".
- Delibera ANAC n. 1064 del 13 Novembre 2019 "Approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2019".

- Delibera ANAC n. 177 del 19 Febbraio 2020 "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche".
- "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022" approvati da ANAC in data 2 febbraio 2022.
- Delibera ANAC n. 7 del 13 Gennaio 2023 "Approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2022".

PERCORSO PARTECIPATO PER L'APPROVAZIONE DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI LIVORNO

In attuazione dell'art 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, con Delibera della Giunta Comunale n. 28 del 30 gennaio 2014 è stato approvato il primo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" della Rete Civica, sotto-sezione Disposizioni generali/Atti generali e sotto-sezione Altri contenuti/prevenzione della corruzione.

L'ANAC, con delibera n. 177 del 19 Febbraio 2020, ha approvato le nuove linee guida finalizzate a fornire indirizzi interpretativi e operativi volti a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento, con contenuti più coerenti all'evoluzione della legislazione e utili per la realizzazione degli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico da parte dei dipendenti.

Al fine di corrispondere agli indirizzi delle nuove linee guida, con Determinazione Dirigenziale n. 7700 del 20/11/2020, è stato costituito uno specifico gruppo di lavoro a carattere intersettoriale, composto da diverse professionalità appartenenti al Settore Indirizzo organizzazione e controllo, alla Segreteria Generale(Uff. supporto al RPCT) ed all'Avvocatura Civica, che, dopo uno specifico corso di formazione in materia, ha svolto un'attività di verifica e valutazione delle esigenze di aggiornamento/integrazione dell'attuale Codice di comportamento dell'Ente.

Con Decisione n. 48 del 02/03/2021, la Giunta Comunale ha apprezzato la prima fase del lavoro svolto e il percorso proposto per l'attività successiva del Gruppo di lavoro.

Tale attività si è quindi sviluppata attraverso diversi incontri del Gruppo di Lavoro in cui è stata svolta l'analisi delle Linee Guida ANAC, dei contributi forniti dagli Uffici (in particolare Ufficio Gare e Contratti), nonché delle fattispecie esaminate in questi anni dall'UPD e dal RPCT, culminando nell'elaborazione di una bozza di nuovo Codice di Comportamento da parte del Gruppo di lavoro, in cui sono disciplinati e dettagliati i seguenti ambiti indicati dalle suddette Linee Guida:

- a. prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali
- b. rapporti col pubblico
- c. correttezza e buon andamento del servizio
- d. collaborazione attiva dei dipendenti e degli altri soggetti cui si applica il codice per prevenire fenomeni di corruzione e malamministrazione
- e. comportamento nei rapporti privati

La bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento, previo apprezzamento nella Conferenza dei Dirigenti in seduta plenaria, è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 190 del 1.04.2022, con cui è stato disposto di procedere alla sottoposizione della bozza stessa a procedura partecipativa rivolta a tutti gli interessati sia interni che esterni all'Ente, nonché alle competenti commissioni consiliari, con l'invito a presentare osservazioni. La bozza di codice di comportamento è stata in consultazione dal 15/04/2022 al 20/05/2022. Non sono state presentate osservazioni o proposte entro il termine stabilito.

In considerazione dell'entrata in vigore, nelle more della consultazione pubblica, del D.L. 36/2022, che ha modificato l'art. 54 del D.Lgs 165/2001, sono state apportate alcune integrazioni alla bozza del nuovo Codice, riguardanti il corretto utilizzo delle applicazioni informatiche e dei social media da parte dei dipendenti.

Con nota protocollata del 16 giugno 2022, è stato richiesto al NdV il parere sulla bozza ai sensi dell'art. 54 c. 5 D.Lgs 165/2001, che con verbale del 29 giugno 2022 ha espresso parere favorevole sulla base delle seguenti motivazioni: *“il contenuto del Codice di comportamento appare conforme*

alle normative richiamate anche tenuto conto delle dimensioni del Comune ed è stata attivata la prevista procedura di partecipazione”.

Con **Delibera di G.C. n. 423 del 15 luglio 2022**, a conclusione del percorso descritto, è stato approvato in via definitiva **il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno**, che sostituisce il precedente approvato nel 2014.

CODICE DI COMPORTAMENTO COME MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ha messo ulteriormente in evidenza l'importanza dei codici di comportamento dei dipendenti come misura di prevenzione della corruzione, *"costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT"*. Il PNA 2022 non è intervenuto in maniera innovativa sulla materia, confermando quanto già espresso nel precedente Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Codice di comportamento dell'ente ha sempre costituito parte integrante dei PTPCT approvati dalla Giunta Comunale, ed anche il PTPCT vigente nel periodo oggetto della presente relazione, ed il successivo PIAO 2022-2024, che ha assorbito il PTPCT nella Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”, ha individuato il Codice di Comportamento quale misura di prevenzione generale in osservanza a quanto previsto da ANAC, attribuendo particolare importanza alla implementazione delle attività formative e di sensibilizzazione sul contenuto del Codice.

DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Sono state adottate e sono attive modalità finalizzate ad assicurare ampia diffusione della conoscenza del Codice di comportamento.

Innanzitutto dell’approvazione del nuovo Codice di Comportamento ne è stata data notizia a tutti i dipendenti con apposita circolare (@mail del 28 luglio 2022)

Sia il Codice nazionale che il Codice dell'ente sono poi pubblicati in apposite sezioni della Intranet, in cui è possibile per i dipendenti dell'Amministrazione consultarli in qualsiasi momento: Sezione Personale » Codice disciplinare" e Personale » Contratti di lavoro » Dipendenti » Allegati al contratto individuale".

Il Codice nazionale e il Codice dell'ente sono inoltre pubblicati nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune, quindi accessibili a tutti, alla pagina Disposizioni generali/Atti generali/Codice disciplinare e codice di condotta"; il Codice di comportamento dell'Ente è pubblicato anche nella sotto sezione /Altri contenuti/Prevenzione della corruzione" come parte integrante del PTPCT (nel secondo semestre 2022 assorbito nella Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO), di cui viene data ampia informazione ai dipendenti.

Il Settore Indirizzo, Organizzazione e controllo, con apposite comunicazioni o circolari, richiama l'attenzione dei dipendenti sul rispetto delle disposizioni del Codice di Comportamento e sulla corretta compilazione delle dichiarazioni (cfr. Comunicazione a tutti i dipendenti in data 26 gennaio 2022 avente ad oggetto le dichiarazioni obbligatorie previste dal codice di comportamento, artt. 5,6,7,13, inerenti interessi finanziari e conflitti di interesse).

APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO NELLE PROCEDURE DI GARA

Nel Sistema di Acquisti Telematici della Regione Toscana (START), cui il Comune di Livorno aderisce, sono state inserite le due dichiarazioni riportate sotto, nei documenti autogenerati dal Sistema che vengono sottoscritti dai partecipanti alle procedure di gara. Le dichiarazioni sono state inserite su tutte le istanze START e per tutte le tipologie di procedura (aperte, negoziate, affidamenti diretti e procedure concorrenziali semplificate) di lavori pubblici, forniture e servizi, nonché dei servizi attinenti all'ingegneria e all'architettura.

Il sottoscritto dichiara:

2.02 di essere a conoscenza degli obblighi di condotta previsti dal “Codice di comportamento” della Stazione appaltante allegato agli atti di gara o consultabile nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Stazione appaltante;

2.03 di impegnarsi, in caso di aggiudicazione e con riferimento alle prestazioni oggetto del contratto, ad osservare e far osservare gli obblighi di condotta di cui al punto precedente ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, nonché, in caso di ricorso al subappalto al subappaltatore e ai suoi dipendenti e collaboratori, per quanto compatibili con il ruolo e l'attività svolta.

Nei capitolati degli appalti per l'esecuzione di servizi e forniture, è presente uno specifico capitolo intitolato "codice di comportamento e nullità del contratto per motivi anticorruzione", richiamato nei relativi contratti stipulati con le imprese aggiudicatrici.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO

Uno degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1 comma 8 Legge 190/2012), approvati dal Consiglio Comunale e parte integrante del PTPCT 2022-2024 prima e del PIAO 2022-2024 successivamente, attribuisce rilevanza primaria alla formazione e sensibilizzazione dei dipendenti, anche con specifico riferimento al codice di comportamento: *"Sviluppare percorsi formativi per i dipendenti in materia di anticorruzione, codice di comportamento, trasparenza e sistemi di controlli, con approccio combinato, che integri gli aspetti di conoscenza delle regole con un approccio valoriale diretto a rafforzare nel dipendente la comprensione e la condivisione dei valori che costituiscono le fondamenta etiche delle regole di comportamento (i c.d. standard etici), stimolando una costante attenzione ad esse per migliorarne l'applicazione nell'ambito dei processi decisionali di competenza".*

Nel DUP 2023-2025, approvato dal Consiglio Comunale con del. n. 168 del 30/09/2022 e aggiornato con del. n. 248 del 23/12/2022, l'obiettivo strategico suddetto è stato integrato come di seguito: *"Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla formazione inerente il nuovo Codice di comportamento dell'ente, proporzionandola al grado di responsabilità dei dipendenti e dei dirigenti."*

Nel corso del 2022, con il supporto organizzativo del Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo, sono stati realizzati n. 4 corsi di formazione, in modalità "formazione a distanza" (F.A.D.) tramite collegamento a piattaforma on line.

In ogni corso sono stati illustrati gli elementi essenziali della normativa vigente e dei provvedimenti ANAC in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento in stretta connessione con il PTPCT dell'ente (per il primo semestre) e con la Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO (nel secondo semestre); i corsi, coordinati dal RPCT, sono stati principalmente rivolti al personale neoassunto e/o che non aveva ancora ricevuto una formazione di base in tali materie. Le docenze sono state svolte da docenti interni: il Responsabile Ufficio Controllo regolarità amministrativa, Anticorruzione e Trasparenza e il Responsabile Ufficio Amministrazione del Personale. I corsi hanno avuto durata di 3 ore ciascuno, con illustrazione di apposite slides: la parte relativa al Codice di comportamento si è concentrata sull'analisi puntuale di ogni singolo articolo del Codice dell'Ente, con illustrazione di esempi e casi pratici, e nell'esposizione delle modalità operative per adempiere agli obblighi previsti (ad esempio, la procedura online per la compilazione delle dichiarazioni di conflitti di interesse ex artt. 6-7 del precedente Codice e artt. 7-8-9-10 del nuovo Codice). Al termine di ciascun corso, per verificare l'apprendimento, sono stati distribuiti questionari, corretti collettivamente a seguito della compilazione. Ai partecipanti sono state inoltre consegnate apposite schede di feedback anonime, che hanno dato come responso giudizi positivi sulla chiarezza espositiva dei docenti e sui contenuti del materiale didattico.

Nell'ottica di una formazione continua, le slides oggetto dei corsi sono pubblicate e liberamente consultabili - nella versione più aggiornata - nella intranet dell'ente.

COMUNICAZIONI DI POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSI EX ART.7 CODICE DI COMPORTAMENTO .

Nel corso del 2022, è stata presentata tramite l'apposita procedura informatizzata n. 1 dichiarazione di astensione per sussistenza di conflitto di interessi:

DATA: 08/03/2022

SOGGETTO: Dirigente

ATTO/PROCEDIMENTO: PATROCINIO LEGALE DIPENDENTI

MOTIVAZIONE: Legame familiare con avvocato difensore dei dipendenti.

DEFINIZIONE: Astensione dall'attività e sostituzione per la specifica procedura con il Segretario Generale

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PER VIOLAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Ai sensi dell'art 16 comma 1 del precedente Codice di comportamento "La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni".

Tale disposizione è riportata nell'art. 20 c. 1 del nuovo Codice di Comportamento (in vigore dal 15 luglio 2022).

In base ai dati forniti dall'UPD, nel corso del 2022 sono stati definiti n. 3 procedimenti disciplinari per violazione dei doveri del Codice di Comportamento: tutti e tre i procedimenti hanno portato all'accertamento di violazioni e relativa irrogazione di sanzione, come esposto nella seguente tabella:

SETTORE IN CUI PRESTAVA SERVIZIO IL DIPENDENTE AL MOMENTO DELLA VIOLAZIONE	DOVERE DI COMPORTAMENTO VIOLATO	SANZIONE DISCIPLINARE COMMINATA
SVILUPPO VALORIZZAZIONE MANUTENZIONI	<p><i>Svolgimento incarichi extra-istituzionali non autorizzati/comunicati*</i></p> <p>art. 53 d.lgs. n. 165/2001;</p> <p>Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2021/2023 del Comune di Livorno (Parte Generale Sezione 9.3); Regolamento approvato con deliberazione GC n. 514/1998</p> <p><u>*nel precedente codice di comportamento del 2014 (vigente al momento della contestazione dell'illecito disciplinare) non era presente una disposizione dedicata; è stata introdotta nel nuovo Codice di Comportamento del 2022 (art. 6):</u></p> <p><i>“Fermo restando l'obbligo del rispetto di quanto disposto in materia di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari adottate dall'amministrazione, il dipendente che richiede l'autorizzazione per lo svolgimento di un incarico extra istituzionale deve dichiarare che il soggetto privato che intende affidargli l'incarico non ha e non ha avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.”</i></p>	1 GIORNO DI SOSPENSIONE CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE (ART . 58 C. 1 lett. D.; 59 c. 1 e 60 c. 2 CCNL 2016-2018)
SEGRETERIA GENERALE	<p>Art. 11 c. 2 Codice di Comportamento del Comune di Livorno del 2014:</p> <p><i>“Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi”</i></p> <p>art. 55-quater d.lgs. n. 165/2001</p>	5 MESI DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE + 1 MESE DI SOSP. CAUTELARE (ART 57 C. 3 lett. E; 58 c. 1 lett. e); 60 c. 2 CCNL 2016-2018)
ANAGRAFE E DEMOGRAFICO	Art. 14 c. 2 Codice di Comportamento del Comune di Livorno del 2022:	MULTA PARI A 4 ORE DI

	<p><i>“Il dipendente:</i></p> <p><i>a) rispetta i propri obblighi di servizio, anche con riferimento all’orario di lavoro, adempiendo in modo puntuale e corretto agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze e dei movimenti in entrata ed in uscita dalla sede di lavoro;</i></p> <p><i>b) non abbandona la sede di lavoro senza la preventiva autorizzazione del dirigente o del responsabile dell’ufficio;</i></p> <p><i>c) utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi; (...)”</i></p>	<p>RETRIBUZIONE (ART 71; 72 c. 3 lett. a CCNL 2019-2021)</p>
--	--	--

Nel corso dell’anno 2022 non sono pervenute segnalazioni "whistleblowing" da parte di dipendenti dell'ente relative a violazioni del Codice di comportamento.

Quattro procedimenti disciplinari riconducibili ad eventi corruttivi avviati nelle annualità precedenti (indicati nella Relazione di monitoraggio 2021) sono ancora sospesi in attesa di definizione dei relativi procedimenti penali.

Il Segretario Generale
Responsabile della prevenzione della corruzione
e della trasparenza
Dr. Angelo Petrucciani

Il presente atto è firmato digitalmente, ai sensi della normativa vigente