



Comune di Cinisello Balsamo Provincia di Milano

ORIGINALE

Data: 12/12/2013

GC N. 196

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: ADOZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL
COMUNE DI CINISELLO BALSAMO**

L'anno duemilatredici addì dodici del mese di dicembre alle ore 14:30, si è riunita la Giunta Comunale presieduta da: Siria Trezzi .

Presenti gli Assessori Comunalì:

			P	A
1	TREZZI SIRIA	Sindaco	x	
2	GHEZZI LUCA	Vice Sindaco	x	
3	BARTOLOMEO PATRIZIA	Assessore	x	
4	CABRAS MAURIZIO	Assessore		x
5	CATANIA ANDREA	Assessore	x	
6	DUCA GIANFRANCA	Assessore	x	
7	RUFFA IVANO	Assessore	x	
8	VILLA LETIZIA	Assessore	x	

Assiste alla seduta il Segretario Generale Antonio D'Arrigo.

Componenti presenti n. 7.

Il Presidente, riconosciuta la validità della seduta, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

OGGETTO: ADOZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI CINISELLO BALSAMO

Premessa

L'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62 (in vigore dal 19 giugno 2013) "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", ha introdotto le disposizioni fondamentali a cui si devono attenere tutti i dipendenti degli enti pubblici.

L'art. 1, comma 2, del citato DPR n. 62/2013 dispone "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", il quale recita precisamente: "*Ciascuna pubblica amministrazione definisce, 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.*"

L'intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione dell'art. 1, comma 60 e 61, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, sottoscritta in occasione della seduta del 24 luglio 2014 della Conferenza unificata, che prevede che i codici di comportamento di ciascuna amministrazione debbano essere adottati entro 180 giorni dall'entrata in vigore del Decreto del Presidente della Repubblica e quindi entro il **18 dicembre 2013**.

L'adozione del regolamento va preceduta da una "*procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione....*".

La Civit ha pubblicato sul proprio sito istituzionale la deliberazione n. 75 che contiene le linee guida per l'adozione dei codici di comportamento e, rispetto alla procedura, ha espresso queste indicazioni:

"Procedura. Il comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che ciascuna amministrazione definisce il proprio codice di comportamento "*con procedura aperta alla partecipazione*". Con tale espressione si vuole intendere che l'adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, dovrà avvenire con il **coinvolgimento degli stakeholder**, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione.

In via generale, il coinvolgimento dovrà riguardare, **oltre alle organizzazioni sindacali** rappresentative presenti all'interno dell'amministrazione o dell'ente, le **associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore**, nonché le associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla **specifico amministrazione**.

A tale scopo, l'amministrazione dovrà procedere alla pubblicazione sul sito istituzionale di un **avviso pubblico**, contenente le principali indicazioni del codice da emanare alla luce del quadro normativo di riferimento, **con invito a far pervenire eventuali proposte od osservazioni entro il termine a tal fine fissato**. A tal fine, è utile che sia pubblicata una prima bozza di codice, con invito a presentare proposte e integrazioni, predisponendo anche un modulo

idoneo alla raccolta delle osservazioni. Di tali proposte l'amministrazione terrà conto nella relazione illustrativa di accompagnamento del codice, indicando altresì le modalità e i soggetti coinvolti nella procedura e sottoponendo tali dati alla massima trasparenza.

Anche per consentire la consapevole formulazione dei pareri richiesti ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d) della legge n. 190/2012 e il pieno esercizio delle funzioni, il codice deve essere inviato all'Autorità nazionale anticorruzione, unitamente alla relazione illustrativa, secondo modalità che saranno successivamente stabilite.

Il codice, una volta definitivamente approvato, dovrà essere pubblicato, innanzi tutto, sul sito istituzionale dell'amministrazione, unitamente alla relazione illustrativa.

Svolgimento dell'iter del procedimento di approvazione del Codice.

E' stato elaborato con il supporto del Settore Risorse Umane, presso cui è inserito l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, una prima bozza di codice di comportamento, che è stata presa in considerazione dalla Giunta Comunale in data 31/10/2013.

Subito dopo è stata prodotta una versione del codice che prendeva in considerazione le linee guida provvisorie emesse dalla CiVIT –ANAC, pubblicate dopo la prima redazione del codice.

La versione aggiornata, che già recepiva anche le indicazioni della Giunta espresse il 31 ottobre, è quella di cui [all'allegato 1\) agli atti](#).

Si è quindi aperta la fase partecipativa prevista dalla norma, come sotto descritto, i cui risultati sono riportati più avanti nella relazione:

- 1) si sono incontrati i rappresentanti dei lavoratori in data 5/11/2013. In quella occasione si è presa visione del testo del codice e sono state raccolte le loro segnalazioni e richieste di modifiche. La bozza di codice utilizzata per la procedura aperta è quella che comprende alcune delle richieste di modifica in quanto ritenute immediatamente accoglibili. Il testo utilizzato è quello [dell'allegato 2\) agli atti](#);
- 2) è stato inviato il codice al Comitato Unico di Garanzia in data 6/11/2013 che ha trasmesso le proprie osservazioni e richieste di modifica in data 14/11/2013;
- 3) è stato effettuato un sondaggio telematico, dal 7 al 18 novembre 2013, invitando tutti i dipendenti (510), con due solleciti, a compilare un questionario su alcuni specifici punti del codice di comportamento ed invitandoli nel contempo ad esprimere anche giudizi complessivi sulla bozza del testo del codice, reso disponibile tramite intranet;
- 4) è stato effettuato analogo sondaggio telematico, sempre dal 7 al 18 novembre 2013, rivolto ad un gruppo scelto di *stakeholders* (circa 250), composto di aziende, associazioni, personalità sociali e culturali con le quali l'ente è particolarmente in contatto (per i contenuti delle domande proposte ai dipendenti e agli *stakeholders* vedasi scheda con le domande inserite nel questionario, [allegato 3\) agli atti](#));
- 5) è stata trasmessa al Nucleo una bozza del codice nella versione aggiornata con le modifiche scaturite a seguito del confronto con la RSU e le OOSS in data 6/11/2013.

La ristrettezza dei tempi di sondaggio è stata necessaria per poter rispettare i tempi di approvazione del codice da parte dell'Amministrazione entro il 18 dicembre prossimo.

A questo proposito si coglie l'occasione per anticipare l'intenzione in futuro di proseguire ed anzi allargare il confronto sul tema, focalizzandoci più sul profilo deontologicamente corretto del dipendente pubblico che su specifiche casistiche a valenza disciplinare.

Risultati e contributi raccolti

A. Contributi da parte dei Rappresentanti dei lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali

Come si diceva alcuni contributi sono stati immediatamente recepiti e la bozza di codice di comportamento che è stata proposta all'attenzione dei dipendenti e degli *stakeholders* già teneva

conto di queste modifiche.

Nel dettaglio le modifiche accolte già durante l'incontro del 5 novembre 2013:

All'art. 3 Regali, compensi e altre utilità si è scelto di fare rinvio alla norma nazionale, ritenuta già ampiamente sufficiente per quel che riguarda cosa si considerino regali e utilità di modico valore, e limiti economici degli stessi senza riportare, come nella versione iniziale, una rielaborazione del testo della norma generale. Sono stati lasciati i commi che davano disposizioni specifiche valide solo per il nostro ente.

All'art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse si è scelto di uniformare la scadenza prevista per i lavoratori, inizialmente annuale, con quella prevista per i dirigenti che è biennale, anche qui eliminando ridondanze con il testo del codice generale.

All'art. 8 Prevenzione della corruzione, si è accolta la proposta di non individuare una specifica procedura per la segnalazione di presunta o temuta inadempienza del proprio superiore gerarchico rispetto a casi di corruzione, poiché anch'essa ridondante rispetto alle possibilità già insite nel dettato normativo, anche di natura penale.

All'art. 10 Comportamento nei rapporti privati, si è accolta la proposta di modificare la previsione, precisando che la necessità di astensione rispetto alla diffusione di informazioni su procedimenti amministrativi non è tassativa in caso di rapporti professionali con colleghi di altri enti pubblici, perché si sarebbe potuto creare un vero e proprio danno dal limitare il confronto volto alla diffusione di buone prassi volte anche a limitare costi o errori anche gravi. Nei rapporti privati con altri enti o soggetti privati.

Si è inoltre ritenuto pleonastico, rispetto alle disposizioni del codice generale il comma 4 dello stesso articolo che richiamava genericamente al comportamento corretto e rispettoso di persone, istituzioni e norme.

All'art. 11 Comportamento in servizio, si è accolta la proposta di eliminare il primo comma dell'articolo in quanto si poteva intendere che lo stesso mettesse in capo al dipendente la responsabilità di segnalare le cause ostative del corretto svolgimento dei propri compiti, mentre la responsabilità è evidentemente unicamente dal dirigente o del funzionario incaricato.

Oltre alle modifiche proposte e già recepite nel testo divulgato, i rappresentanti dei lavoratori propongono, all'**art. 3 Regali, compensi e altre utilità** - di escludere del tutto la possibilità di ricevere regali e di prevedere che essi vengano sempre devoluti in beneficenza o venduti.

B. Contributi da parte del Comitato Unico di Garanzia

All'Art. 3 Regali compensi e altre utilità

Qualora l'amministrazione non decida di prevedere limiti inferiori ai 150,00 Euro, il Comitato Unico di Garanzia propone di inserire il seguente comma:

2. Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro complessivi ed annui, anche sotto forma di sconto.

Inoltre, sempre nello stesso articolo e al solo fine di una maggiore chiarezza del comma sottostante, propongono di modificare il testo dello stesso nel seguente modo:

4. Le utilità ricevute al di fuori dei casi consentiti che non si configurano come beni materiali (sconti, facilitazioni, ecc.), vengono trasformate in valore economico. Il dipendente che le abbia accettate contro le regole del presente codice vedrà una decurtazione stipendiale di pari entità.

All'Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni, partendo dalla considerazione che è prevista una comunicazione tempestiva da parte del dipendente nel caso in cui la partecipazione o il coinvolgimento in associazioni e/o organizzazioni possano in qualche modo interferire con l'attività dell'ufficio – vedasi comma 1 dell'art. 5 – al CUG sembra impropria ed inopportuna una preventiva

ricognizione. Sicché propone la cancellazione del comma 4 e la modifica del comma 5 come sotto riportato:

~~4- Ai fini dell'applicazione del comma 1 del presente articolo, gli uffici competenti provvedono ad una prima ricognizione entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente Codice.~~

5- Successivamente alla rilevazione di cui al comma precedente, La dichiarazione di appartenenza ad associazioni e organizzazioni (da trasmettere unicamente nel caso si verifichi l'interferenza tra l'ambito di azione dell'associazione e quello di svolgimento delle attività dell'ufficio), è in capo a ciascun dipendente senza ulteriore alcuna sollecitazione da parte dell'Amministrazione.

Infine, all'art. 10 **Comportamento nei rapporti privati**, a tutela della sfera privata del singolo dipendente, qualora sia possibile, il CUG propone la cancellazione della frase sotto evidenziata:

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, ne' menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino ~~e non assume alcun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.~~

Si ritiene di poter accogliere le proposte relative agli art. 3 e 5. Per l'articolo 10 si ritiene di confermare il testo originale in quanto si considera opportuno richiedere un comportamento non lesivo dell'immagine dell'Amministrazione, richiesta che non corrisponde ad una limitazione della libertà di espressione o della libertà della vita privata del dipendente.

C. Sondaggio telematico

Complessivamente hanno risposto 92 tra dipendenti e stakeholders, con una *rendition* del 12,05%, cifra ritenuta "adeguata" nell'ambito delle indagini di *customer satisfaction* (il range di accettabilità va dal 10% al 15%).

Le risposte dei soli dipendenti sono 77 su 92 e arrivano al 15,09%, percentuale che risponde alle attese, mentre è stato basso l'interesse da parte degli stakeholders. Tuttavia, come già detto in precedenza, si intende nel futuro individuare ulteriori momenti di coinvolgimento.

Per la maggior parte delle previsioni del codice gli interessati hanno espresso un parere di adeguatezza. Si veda per esempio le risposte relative a:

Art. 8 Prevenzione della corruzione

Answer	Count	Percentage
No answer	0	0
Adeguate (5a)	78	84.78%
Parzialmente adeguata (5b)	8	8.70%
Inadeguata (5c)	2	2.17%
Non mi interessa (5d)	4	4.35%

Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

Answer	Count	Percentage
No answer	0	0
Adeguate (8a)	79	85.87%
Parzialmente adeguate (8b)	8	8.70%
Inadeguate (8c)	1	1.09%

Non mi interessa (8d)	4	4.35%
-----------------------	---	-------

Art. 11 Comportamento in servizio

Answer	Count	Percentage
No answer	15	16.30%
Adeguate (11a)	64	69.57%
Parzialmente adeguate (11b)	7	7.61%
Inadeguate (11c)	2	2.17%
Non mi interessa (11d)	4	4.35%

Art. 12 Rapporti con il pubblico

Answer	Count	Percentage
No answer	15	16.30%
Adeguate (13a)	66	71.74%
Inadeguate (13b)	2	2.17%
Parzialmente adeguate (13c)	4	4.35%
Non mi interessa (13d)	5	5.43%

Si riportano in [allegato 4, agli atti](#), tutte le statistiche e in [allegato 5, agli atti](#), i pareri espressi su questi articoli nonché sul codice in generale.

In questa sede si segnala una diffusa preoccupazione che il codice possa incidere sulla sfera della vita privata dei dipendenti, laddove il confine tra libertà di espressione (e quindi di critica) e le azioni indebite contro l'amministrazione o la libertà di azione politica e la lealtà verso l'ente, può rivelarsi difficile da delineare con precisione. Ci viene da più parti suggerito di non aggravare la previsione normativa con ulteriori disposizioni locali.

Per quanto riguarda le domande "aperte", cioè quelle per le quali veniva chiesto loro di scegliere tra alcune opzioni di modifica del codice, o di contribuire alla definizione degli articoli stessi si riporta quanto sotto:

art. 3 Regali compensi e altre utilità.

Answer	Count	Percentage
No answer	0	0%
Sì, sono d'accordo: è giusto accettare i regali di valore non superiore a 150 Euro. (2a)	19	20.65%
Non sono d'accordo: bisognerebbe rimandarli comunque al mittente (2b)	37	40.22%
Non si rimandano indietro per motivi di cortesia, ma si ridestina il tutto ad altri fini sociali o solidali. (2c)	36	39.13%

Dei dipendenti solo 10 hanno dichiarato di essere d'accordo con l'accettare i doni entro il 150 Euro. Anche alcune associazioni e aziende hanno preferito suggerire di accettare il dono per motivi di cortesia ma di destinarlo a scopi sociali o solidali.

Considerato che tale richiesta corrisponde anche ad una delle possibilità suggerite dai rappresentanti dei lavoratori, si ritiene di modificare la previsione del codice secondo l'opzione 2c dell'art. 3.

Art. 5 partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Fatto salvo il contenuto della norma, quali ritenete siano le condizioni che comportano "l'interferenza con lo svolgimento dell'attività d'ufficio"?		
Answer	Count	Percentage
No answer	4	4.35%
Concessione di benefici economici alla propria associazione da parte dell'ufficio in cui si è inseriti (3a)	42	45.65%
Possibilità di incidere sulle decisioni dell'Amministrazione da parte dell'associazione (3b)	23	25.00%
Assegnazione di sedi o altre agevolazioni patrimoniali (3c)	11	11.96%
Other	8	8.70%

La maggioranza dei pareri supporta l'attuale previsione del codice senza necessità di ulteriori modifiche.

I risultati di dettaglio di tutte le risposte sono riportati nel report allegato alla presente relazione ([allegato 6, agli atti](#))

Si ha la consapevolezza che la materia andrà ancora approfondita in una seconda fase, in particolar modo su alcuni punti organizzativamente complessi – tra cui le modalità di segnalazione dei casi di corruzione da parte dei dipendenti non apicali, che presenta qualche criticità di gestione.

Per quanto riguarda ulteriori disposizioni di dettaglio rispetto a specifici profili professionali, ci si riserva di approfondire l'argomento alla luce dell'analisi che è in corso sul livello di rischio corruzione a cui sono esposti i diversi settori dell'ente. Potrà quindi essere utile integrare successivamente il codice laddove il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione preveda l'adeguarsi a specifici comportamenti professionali.

Il Nucleo di Valutazione, nella fase preliminare all'espressione del proprio parere obbligatorio, ha fornito alcune osservazioni e suggerito modifiche al codice. La modifica principale è quella di far confluire l'attuale regolamento per l'autorizzazione agli incarichi extra istituzionali nel codice di comportamento, in quanto i due strumenti sono compatibili sia per contenuto che per finalità (lotta alla corruzione).

Nell'unificare i due codici comportamentali viene proposto dal Nucleo di ridurre la quantità di compenso che può essere autorizzata e portarla dall'attuale 60% della retribuzione lorda, al 30%, in analogia di quanto percepibile dal Segretario Generale come quota dei diritti di segreteria.

Si ritiene di poter accogliere questa proposta, insieme ad altre disposizioni più di dettaglio che non si riportano in questa sede.

Il Nucleo di Valutazione ha espresso il proprio parere obbligatorio in data 5 dicembre 2013, prot. n. 79456, parte integrante della presente relazione.

La nuova versione del codice che recepisce i contributi di cui alla relazione precedente è riportata nell'[allegato 7, parte integrante della presente relazione](#).

il Responsabile della prevenzione
della Corruzione
Segretario Generale
Dott. Antonio D'Arrigo

Nel sottoporre all'attenzione della Giunta Comunale l'allegata versione del codice di comportamento scaturita dalla procedura aperta alla partecipazione, per l'adozione della relativa deliberazione, si attesta la correttezza tecnico amministrativa, ai sensi dell'art. 49 e 147bis del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera d), legge n. 213 del 2012.

Responsabile Servizio Organizzazione
e Sviluppo RU
Dott.ssa Silvia Bensi

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62 (in vigore dal 19 giugno 2013) "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

Visto, in particolare, l'art. 1 comma 2 che dispone 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", il quale recita precisamente: *"Ciascuna pubblica amministrazione definisce, 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."*

Vista l'intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione dell'art. 1, comma 60 e 61, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", sottoscritta in occasione della seduta del 24 luglio 2014 della Conferenza unificata, che prevede che i codici di comportamento di ciascuna amministrazione debbano essere adottati entro 180 giorni dall'entrata in vigore del Decreto del Presidente della Repubblica e quinti entro il 16 dicembre 2013;

Vista la relazione del Segretario generale, nella sua veste di Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante;

Considerato che:

- sono stati sentiti, nelle apposite sedi, la rappresentanza dei dirigenti, i rappresentanti dei lavoratori e le organizzazioni sindacali territoriali di riferimento, il Comitato Unico di Garanzia;
- è stata attivata la procedura aperta alla partecipazione dal 7 al 18 novembre 2013, i cui esiti sono riportati nella relazione che precede quale parte integrante e dei quali è conservata negli atti del relativo procedimento;

Acquisito il parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione, espresso nel verbale del 5/12/2013 prot num 79456.

Vista la più recente versione del codice elaborata dall'ufficio UPD e presentata dal Segretario generale;

ad unanimità di voti

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegato codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cinisello Balsamo, parte integrante del presente atto;
- 2) di comunicare a tutti i dipendenti tramite posta elettronica l'avvenuta adozione del codice;
- 3) di pubblicare il codice di comportamento e la relazione illustrativa sulla pagina intranet e sul sito internet del Comune, nella apposita sottosezione della sezione "Amministrazione trasparente",
- 4) di dare mandato al Segretario generale perché trasmetta all'Autorità nazionale anticorruzione, unitamente alla relazione illustrativa, il codice di comportamento approvato, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d) e lett. f) della legge n. 190/2012.

Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 e seg. D.Lgs. 82/2005.

Il Sindaco

Siria Trezzi

Il Segretario Generale

Antonio D'Arrigo
