



COMUNE DI LIVORNO
IL SEGRETARIO GENERALE

Relazione di monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno anno 2020

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. 15 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 dei risultati del monitoraggio sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione.

La Relazione è stata redatta con il supporto dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari del Comune.

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
- 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".
- 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".

CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI LIVORNO E ATTIVITA' DI

AGGIORNAMENTO

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 Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno, che è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" della Rete Civica, sotto-sezione Disposizioni generali/Atti generali e sotto-sezione Altri contenuti/prevenzione della corruzione.

In osservanza alle indicazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 e delle Linee Guida contenute nella delibera CIVIT n. 75/2013, nel Codice dell'ente sono recepite le norme del Codice nazionale, integrate e specificate con inserimento di apposite disposizioni (contrassegnate nel testo degli articoli con la lettera "R"), fra cui in particolare:

- le modalità operative con cui il dipendente deve dichiarare la sussistenza di conflitti di interessi ai sensi degli artt. 6 e 7 (è allegata al Codice apposita modulistica per l'adempimento dei relativi obblighi);
- il comportamento in servizio e il controllo sull'utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 11;
- le disposizioni particolari per i Dirigenti, ai sensi dell'art. 13;
- le attività formative finalizzate alla conoscenza dei contenuti del Codice, ai sensi dell'art. 15.

L'ANAC, con delibera 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 ed all'Avvocatura Civica, che, dopo uno specifico corso di formazione in materia, ha iniziato l'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, con le relative tempistiche. Particolare attenzione sarà rivolta all'individuazione di un percorso partecipato di costruzione progressiva del nuovo Codice, aperta agli stakeholders interni ed esterni, che, previo parere obbligatorio del Nucleo di valutazione, conduca all'adozione definitiva del codice entro il 2021.

Il lavoro si svilupperà attraverso diverse fasi, comprendendo anche l'analisi delle fattispecie esaminate in questi anni dall'UPD e dal RPCT, per giungere ad un testo aggiornato che possa delineare un sistema completo di doveri di comportamento, in grado anche di rappresentare all'esterno quali sono gli standard che l'amministrazione richiede ai propri dipendenti e collaboratori.

Gli ambiti generali su cui intervenire, in conformità alle Linee guida ANAC ed al codice nazionale, sono i seguenti:

- 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.

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 Codice di comportamento dell'ente ha sempre costituito parte integrante dei PTPCT approvati dalla Giunta Comunale, ed anche il PTPCT 2020-2022 -vigente nel periodo oggetto della presente relazione- ha individuato il Codice di Comportamento quale misura di prevenzione generale in osservanza a quanto previsto nel PNA 2019, 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.

Sia il Codice nazionale che il Codice dell'ente sono 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, 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 (cfr. Comunicazione a tutti i dipendenti in data 6 febbraio 2020 avente ad oggetto le dichiarazioni obbligatorie previste dal codice di comportamento, artt. 5,6,7,13, inerenti interessi finanziari e conflitti di interesse).

Come riferito sopra, è in corso l'attività di consultazione interna dei dipendenti per la revisione del codice di comportamento.

APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO NELLE PROCEDURE DI GARA

Nel Sistema di acquisti telematici della Regione Toscana (START), cui il Comune di Livorno aderisce, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 del Codice Dpr n. 62/2013, 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 2020-2022, 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 corso dell'anno 2020, nei limiti di quanto permesso dal contesto emergenziale dovuto a pandemia da covid-19, sono stati svolti tre corsi "in presenza" vertenti su Anticorruzione, Trasparenza e Codice di Comportamento. I corsi, coordinati dal RPCT, con il supporto organizzativo del Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo, sono stati tenuti da due docenti interni: il Responsabile Ufficio Controllo regolarità amministrativa, Anticorruzione e Trasparenza e il Responsabile Ufficio Amministrazione del Personale. Il primo corso di formazione è stato svolto in data 21 Febbraio 2020, rivolto anche al personale neoassunto. A seguito delle misure stabilite dalla normativa conseguente all'emergenza sanitaria da COVID 19, sono stati sospesi i corsi in presenza da marzo fino ad agosto e sono ripresi a settembre: sono quindi stati svolti due corsi in data 23 Settembre 2020 e 14 Ottobre 2020; l'ulteriore corso programmato per il 28 Ottobre 2020 è stato annullato a causa dell'aggravarsi della situazione emergenziale.

I corsi di formazione 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 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 del docente, sui contenuti del materiale didattico e sul tempo impiegato per lo svolgimento della lezione.

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 2020, è stata presentata tramite l'apposita procedura informatizzata n. 1 dichiarazione di astensione per sussistenza di conflitto di interessi:

DATA: 24/11/2020

SOGGETTO: Dirigente

ATTO/PROCEDIMENTO: Liquidazione fatture relative a prestazioni effettuate da società affidataria di un servizio.

MOTIVAZIONE: Legame di parentela con un socio.

DEFINIZIONE: Astensione dall'attività e sostituzione per la specifica procedura con altro Dirigente comunale.

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PER VIOLAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il presente monitoraggio è stato realizzato con acquisizione di dati ed informazioni presso l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD).

Ai sensi dell'art 16 comma 1 del 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".

Secondo i dati forniti dall'UPD, nel corso del 2020 sono stati avviati n. 6 procedimenti disciplinari

per violazione dei doveri del Codice di Comportamento, che hanno portato all'accertamento di n. 5 violazioni, come esposto nella seguente tabella

SETTORE IN CUI PRESTAVA SERVIZIO IL DIPENDENTE AL MOMENTO DELLA VIOLAZIONE	DOVERE DI COMPORTAMENTO VIOLATO	SANZIONE DISCIPLINARE COMMUNATA
Urbanizzazioni, Infrastrutture e Mobilità	art. 11 comma 3 del Codice (<i>"Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione, anche attraverso l'adozione di appositi disciplinari. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio"</i>)	Rimprovero verbale (art. 58 comma 1 lett a, e art. 59 comma 3 CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali)
Anagrafe e Demografico	art. 11 comma 3 del Codice (<i>"Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione, anche attraverso l'adozione di appositi disciplinari. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio"</i>)	Rimprovero scritto (art. 58 comma 1 lett b, e art. 59 comma 3 CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali)
Anagrafe e Demografico	art. 11 comma 2 del Codice (<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>)	Rimprovero verbale (art. 58 comma 1 lett a, e art. 59 comma 3 CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali)
Istruzione e Politiche Giovanili	art. 11 comma 2 del Codice (<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>)	Multa pari a 4 ore di retribuzione (art. 58 comma 1 lett c, e art. 59 comma 3 CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali)
Entrate e Patrimonio	art. 11 comma 2 del Codice (<i>"Il dipendente utilizza i permessi</i>	Multa pari a 4 ore di retribuzione

	<i>di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi")</i>	(art. 58 comma 1 lett c, e art. 59 comma 3 CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali)
Operatore di cooperativa affidataria di un servizio di assistenza agli utenti presso Centro Servizi al cittadino.	<i>Art. 2 del Codice ("Il presente codice si applica ai dipendenti del Comune di Livorno e, per quanto compatibile,nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione....") e Art. 12 comma 3 del Codice ("Il dipendente svolge il proprio ruolo presso gli uffici o gli sportelli di relazione con il pubblico.... assicurando l'accoglienza proattiva dei cittadini-utenti, interpretando i loro bisogni e le loro esigenze in modo da facilitare il loro rapporto con l'Ente.)</i>	In esito alle verifiche svolte, non sono stati accertati elementi per l'applicazione di sanzioni.

Nel corso dell'anno 2020 sono stati inoltre avviati n. 4 procedimenti disciplinari riconducibili ad eventi corruttivi o condotte di natura corruttiva a carico di dipendenti, che hanno interessato le seguenti aree di rischio:

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato
- Contratti pubblici - Selezione del contraente
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Governo del Territorio - Edilizia privata

I fatti oggetto dei procedimenti disciplinari in questione sono riconducibili ai seguenti reati:

n. 3 relativi a Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio - art. 319 c.p.

n. 1 relativo a Turbata libertà degli incanti - art. 353 c.p.

Si precisa che i procedimenti disciplinari suddetti sono sospesi in attesa di definizione del procedimento penale.

Nel corso dell'anno 2020 non sono pervenute segnalazioni "whistleblowing" da parte di dipendenti dell'ente relative a violazioni del Codice di comportamento. Una segnalazione da parte di un soggetto esterno all'Amministrazione, ha riguardato lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati di un dipendente: in base agli accertamenti svolti con interessamento del Settore competente alla gestione del personale, non sono emerse violazioni alla disciplina in materia.

Il Segretario Generale
Responsabile della prevenzione della corruzione
e della trasparenza
Dr.ssa Maria Luisa Massai

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