



COMUNE DI LIVORNO  
IL SEGRETARIO GENERALE

## **Relazione di monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno anno 2021**

### **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 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
- 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 vigente 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(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. A conclusione del processo partecipativo e previo parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione ex art. 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001, la proposta del nuovo Codice di Comportamento sarà quindi sottoposta alla Giunta Comunale per l'approvazione finale entro il 31/12/2022.

Nell'ottica di rafforzare l'attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento, si inquadra inoltre la previsione di una autonoma articolazione organizzativa

dell'UPD.

La Giunta Comunale con propria deliberazione n. 629 del 15/11/2021 "Nota di aggiornamento al DUP 2022-2024: approvazione" all'Obiettivo Operativo 9.02.15\_OP "Valorizzare il personale comunale" e nello specifico alla finalità "Supporto gestione contenzioso nei procedimenti disciplinari e nelle cause di lavoro" aveva previsto la seguente dizione "Prevista specifica autonoma articolazione organizzativa dell'UPD". A seguire, con Determinazione del Direttore Generale n.8705 del 24/11/2021 "Riorganizzazione dell'Ente - Modifiche al Funzionigramma approvato con determina n.2620 del 31/03/2021" tale specifica funzione è stata autonomamente distinta nell'ambito delle competenze del Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo.

Tale indirizzo è stato poi definitivamente approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n.250 del 22/12/2021 "Nota di aggiornamento al DUP 2022-2024: approvazione".

A seguire con successiva determinazione del Direttore Generale n.891 del 17/02/2022 "Area delle Posizioni Organizzative – Modifica parziale di cui alla determina n.4413 del 01/06/2021" è stato aggiornato il quadro dell'area delle posizioni organizzative del Comune di Livorno, espressamente prevedendo una Posizione organizzativa denominata "Piani di attività, organizzazione e rotazione dell'Ente, Ufficio Procedimenti disciplinari e supporto vice segreteria generale" che, previo esperimento delle procedure previste, è stata assegnata.

## **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 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 28 gennaio 2021 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 2021-2023 ed anche di quello vigente, 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 del 2021, 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, a causa dei limiti imposti dall'emergenza sanitaria da Covid-19. 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; 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 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 2021, non risultano presentate dichiarazioni di astensione per sussistenza di conflitto di interessi tramite l'apposita procedura informatizzata.

## **PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PER VIOLAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

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".*

In base ai dati forniti dall'UPD, nel corso del 2021 sono stati definiti n. 3 procedimenti disciplinari per violazione dei doveri del Codice di Comportamento, che hanno portato all'accertamento di n. 1 violazione, come esposto nella seguente tabella:

<b>SETTORE IN CUI PRESTAVA SERVIZIO IL DIPENDENTE AL MOMENTO DELLA VIOLAZIONE</b>	<b>DOVERE DI COMPORTAMENTO VIOLATO</b>	<b>SANZIONE DISCIPLINARE COMMINATA</b>
Servizi Finanziari	<p>art. 6 del Codice</p> <p><i>("1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente\responsabile dell'Ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:</i></p> <p><i>a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;</i></p> <p><i>b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti (società private, professionisti ecc.) che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate, avvalendosi dei modelli allegati al presente codice.</i></p> <p><i>Al fine di valutare la sussistenza di interessi dei soggetti privati in attività e decisioni inerenti l'ufficio, bisogna tener conto dei seguenti parametri:</i></p> <p><i>Settore di attività del soggetto privato</i></p> <p><i>Relazioni e rapporti con soggetti esterni nello svolgimento delle pratiche di competenza</i></p> <p><i>Margine di autonomia e discrezionalità del dipendente ai fini dello svolgimento dei procedimenti affidati</i></p> <p><i>2. Le predette comunicazioni devono essere aggiornate a cura del dipendente, qualora si verificano modifiche significative rispetto ai dati comunicati in precedenza, con particolare riferimento a quanto previsto al comma 1 lettera b). L'aggiornamento dei dati di cui al comma 1</i></p>	Rimprovero scritto (art. 58 comma 1 lett b, e art. 59 comma 3 CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali)

	<p><i>deve essere comunque effettuato annualmente. Il responsabile dell'Ufficio verifica il corretto aggiornamento delle predette comunicazioni, nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina normativa vigente in materia di tutela della privacy e trattamento dei dati personali.</i></p> <p><i>3. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.")</i></p>	
Istruzione e Politiche giovanili	art. 6 del Codice (vedi sopra).	In esito alle verifiche svolte, non sono stati accertati elementi per l'applicazione di sanzioni
Polizia Locale	art. 11 comma 3 del Codice ("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")	In esito alle verifiche svolte, non sono stati accertati elementi per l'applicazione di sanzioni.

Nel corso dell'anno 2021 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 nell'anno 2020 (indicati nella Relazione di monitoraggio 2020) sono ancora sospesi in attesa di definizione dei relativi procedimenti penali; in relazione ad uno di essi è stato comunicato un provvedimento di archiviazione per il reato di Turbata libertà degli incanti - art. 353 c.p..

**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*