

RELAZIONE

L'art. 54 del d.lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 44 dell'art. 1 della legge 190/2012 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*) prevede al comma 5, che ogni pubblica amministrazione definisca con procedura aperta alla partecipazione, e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integri e specifichi il codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici, attualmente rappresentato dal D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62..

Il suddetto codice generale, che individua *“i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare”* (art. 1, comma 1), dispone poi che le PP.AA. *“estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, 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 e che realizzano opere in favore dell'amministrazione”*.

Sull'applicazione dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 sono state dettate, con deliberazione n. 75/2013, apposite Linee guida da parte della CIVIT (oggi ANAC); ulteriori linee guida sono stata poi fornite, per quanto concerne specificamente le amministrazioni regionali, dalla Conferenza delle Regioni e Province autonome, con deliberazione del 19 dicembre 2013.

In conformità a quanto previsto dalla citata deliberazione n. 75/2013 della CIVIT, nonché dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) adottato dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale con deliberazione n. 7 del 28 gennaio 2014, il testo della bozza del Codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale del Lazio è stato predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione, che a tal fine si è avvalso della collaborazione della struttura competente per i procedimenti disciplinari.

Come in precedenza riportato, affinché il testo del Codice possa essere formalmente adottato dall'Ufficio di Presidenza, occorre innanzitutto che sia esperita una consultazione degli *“stakeholder, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione”* (delibera 75/2013 CIVIT).

Sempre secondo la CIVIT, *“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 specifica 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.”.

L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, con deliberazione 9 dicembre 2014, n. 73, ha preso atto della proposta del Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale del Lazio, composta da diciannove articoli e dall'Allegato A al testo, ed ha autorizzato il Responsabile della Prevenzione della corruzione ad avviare la procedura aperta di consultazione, mediante la pubblicazione della suddetta proposta del Codice sul sito istituzionale del Consiglio regionale per un periodo di quindici giorni, e a trasmettere la stessa proposta agli stakeholders (portatori di interesse) nonché a curare gli adempimenti conseguenti alla pubblicazione.

In conformità a tale dispositivo, si è proceduto alla pubblicazione della proposta del Codice sul sito istituzionale, per 15 giorni, dal 13 gennaio al 28 gennaio 2015, dandone evidenza sulla home page. Unitamente al testo sono stati pubblicati due distinti moduli rispettivamente per la formulazione di modifiche o di integrazioni, corredati da un documento esplicativo sulle modalità del loro utilizzo.

Inoltre, la proposta è stata inviata alla RSU ed alle seguenti OO.SS. aziendali: CGIL, CISL, UIL, USB., CSA, Direr-DIRL, Dicap, CIDA., nonché alle Associazioni dei consumatori ed utenti di seguito elencate: Areaconsumatori, ADIPRODIT, ADICONSUM, ADOC, ADUC, ADUSBEF, AECI, Altroconsumo, Assoutenti, Ass.ne Culturale Cento Giovani, Ass.ne Difesa Consumatori sportivi, AIRP, Ass.ne diritti dei pedoni, ASSOCONSUM, Assorisparmiatori, Assoutenti, ATC, Casa dei diritti sociali, Casa del Consumatore, Casaconsum, Cittadinanzattiva, Codacons, Codici, Confconsumatori, CONIACUT, Consumatori associati, Consumatori per l'Europa, Contribuenti.it, European Consumers, Federconsumatori, Federlazio, Lega Consumatori, Mondoconsumatori, Movimento Consumatori, Movimento dei cittadini, Movimento difesa del cittadino, Popolo dei Consumatori, Primoconsumo, UDICON, UNC, UNUSS.

A seguito della procedura descritta non sono pervenute proposte di modifica o integrazione al testo in questione, né da parte delle OO.SS né dalle associazioni dei consumatori e degli utenti

Il testo è stato pertanto sottoposto all'esame dell'O.I.V. del Consiglio regionale, il quale, in data 18 febbraio 2015 ha espresso parere favorevole.

Per quanto concerne i contenuti della bozza del Codice, si è ritenuto, analogamente alla scelta generalmente effettuata da altre Amministrazioni, di non limitarsi a prevedere delle integrazioni testuali ai precetti contenuti nel Codice generale dei dipendenti pubblici, ma di predisporre un testo completo ed organico, nel quale sono ripresi i contenuti di quest'ultimo, arricchiti dalle integrazioni e specificazioni che la normativa nazionale richiede a ciascuna amministrazione in base alle proprie peculiarità.

Tale opzione redazionale presenta l'indubbio vantaggio di agevolare la comprensione del testo da parte di chiunque, senza che occorra una continua lettura comparata tra i due testi.

Si ritiene poi di evidenziare l'ulteriore scelta di dotare il testo di un suo allegato, predisposto in forma tabellare, ove a fronte della specifica infrazione è individuata la sanzione disciplinare applicabile, “individuata tra quelle previste dalla legge, dai

regolamenti e dai contratti collettivi” (delibera CIVIT n. 75/2013). Tale opzione, sempre secondo la CIVIT, appare meritevole di essere assunta in nome della certezza della sanzione applicabile ed “a tutela degli stessi dipendenti”.

Di seguito sono presentati gli argomenti di maggiore rilevanza che presentano significative integrazioni e specificazioni rispetto al Codice generale:

- per quanto concerne l’ambito di applicazione, l’art. 2 individua gli altri soggetti, oltre ai dipendenti del Consiglio regionale, cui si applicano, in quanto compatibili, le norme del Codice;
- divieto di accettazione di regali o altre utilità (art. 4): viene ridotto a 100 euro, rispetto al limite di 150 euro consentito dal Codice generale, il tetto massimo del valore di regali o altre utilità percepibili, oltre il quale sono previste sanzioni disciplinari; inoltre, viene precisato che tale limite massimo deve essere considerato complessivo per l’intero anno solare;
- obbligo di astensione per conflitto di interesse (art. 7): sono previste puntuali procedure relative ai casi di intervenuto conflitto, con correlata tempistica per gli adempimenti;
- segnalazione di fatti illeciti (art. 8): introdotte norme procedurali per le segnalazioni, a tutela della non conoscibilità del segnalante;
- doveri di comportamento (art. 10): previsti specifici obblighi, con responsabilità anche dei dirigenti in base ai doveri di vigilanza;
- doveri e responsabilità dei dirigenti (art. 12): sono specificati alcuni doveri che riguardano le informazioni sulla propria situazione patrimoniale, le iniziative per favorire la formazione del personale, il rispetto della normativa in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, in particolare ai fini del rilascio di nulla osta alla richiesta di autorizzazione allo svolgimento di attività al di fuori dell’Amministrazione;
- incidenza del rispetto del Codice ai fini della valutazione delle prestazioni e della corresponsione di forme di indennità di risultato (art. 15).