

Relazione sulla definizione della proposta di codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Modena

La proposta del codice di comportamento dei dipendenti pubblici del Comune di Modena è stata predisposta nel rispetto delle linee di indirizzo definite dalla Giunta Comunale con delibera n.203 del 28/5/2013.

Successivamente, in data 24 luglio 2013, è stata siglata l'intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali che, per quanto riguarda il codice di comportamento, si limita a fissare il termine per la sua approvazione: 180 giorni dall'entrata in vigore del Codice di cui al DPR 62/2013, cioè entro il 16 dicembre 2013.

Il 11 settembre 2013 è stato poi approvato dalla Civit il Piano Nazionale Anticorruzione, che contiene indicazioni anche in merito alla redazione dei Codici di comportamento "settoriali". Tali indicazioni, per quanto attiene gli enti locali, rappresentano "principi" rispetto ai quali si formulano le considerazioni che seguono.

- In merito all'indicazione di adottare un proprio "Codice settoriale" che preveda *"regole comportamentali specifiche e differenziate a seconda delle aree di competenza e calibrate sulle diverse professionalità"*, stante l'ampia gamma di professionalità presenti presso il Comune di Modena e la molteplicità di servizi offerti ai cittadini, si è ritenuto di individuare, come riferimento specifico per quanto attiene le professionalità, solo il Corpo di Polizia Municipale, di cui è stata recepito nel Codice il capo I del titolo II del Regolamento del Corpo.

Per quanto attiene le guide comportamentali specifiche, è stato recepito come parte integrante del Codice il *"Disciplinare per il corretto utilizzo degli strumenti informatici, della rete informatica e telematica (internet e posta elettronica) e del sistema di telefonia fissa e mobile"*. Inoltre gli articoli 4 (*"partecipazione ad associazioni e organizzazioni"*) e 5 (*"comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse"*) della proposta di Codice di comportamento prevedono indicazioni su come deve comportarsi il dirigente nei casi in questione.

Il riferimento interno per i casi di dubbio sul comportamento da seguire, già consolidato nelle prassi interne, è rappresentato dal Settore Risorse Umane Decentrato, nello specifico dal Servizio Amministrazione e Gestione del personale e dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD)

- Si è ottemperato all'indicazione di predisporre o modificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando inserendo la condizione dell'osservanza del Codice per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni e servizi o opere a favore dell'Amministrazione. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 383 del 10.9.2013 sono stati infatti adeguati alle previsioni del D.P.R. n.62/2013 il *"Regolamento per l'affidamento degli incarichi individuali, con contratto di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa"*, e il relativo allegato *"contratto-tipo"* per gli incarichi di co.co.co.
- La programmazione di adeguate iniziative di formazione è contenuta sia nel Peg 2013/2015 del Settore Risorse umane e Decentrato che nel Piano di formazione 2013/2014, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 221 dell'11.6.2013. In tale contesto sono state previste per l'anno 2014, dopo l'approvazione del Codice del Comune, le iniziative specifiche rivolte a tutti i dipendenti per illustrare i contenuti del Codice stesso.
- Per quanto attiene l'adeguatezza dell'organizzazione per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari, con deliberazione della Giunta Comunale n.447 dell'8.10.2013, l'art.17 del *Regolamento sull'ordinamento uffici e servizi*, - che disciplina le competenze dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari in conformità a quanto previsto dall'art.55 bis del dlgs 165/2001 -, è stato adeguato alle previsioni dell'art.15 del D.P.R. n.62/2013.

La bozza iniziale del codice è stata predisposta dall'U.P.D. nella sua composizione per i dipendenti, (allegato 1) seguendo gli indirizzi della Giunta: si è riproposta la struttura del Codice di cui al D.P.R. n.62, integrando i vari articoli con disposizioni ricavate dal Codice di comportamento di cui al Decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 20 novembre 2000 (abrogato dall'art.17 comma 2 del D.P.R. n.62), dagli obblighi dei dipendenti e dei dirigenti già indicati dai rispettivi CCNL e da altre previsioni derivanti dall'esperienza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Al fine di fornire uno strumento guida efficace, si è cercato di ricomprendere in un unico documento tutte le previsioni utili a indirizzare il comportamento di dipendenti e dirigenti.

In tal senso, è stata fatta la scelta di considerare come parte integrante del Codice anche il vigente *“Disciplinare per un corretto utilizzo degli strumenti informatici, della rete informatica e telematica (internet e posta elettronica) e del sistema di telefonia fissa e mobile”* e, per gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, le disposizioni del capo I del titolo II del vigente *“Regolamento del Corpo di Polizia Municipale”*.

Gli aspetti che sono stati maggiormente integrati, in quanto meno sviluppati nel Codice di cui al D.P.R. 62, sono quelli relativi al comportamento in servizio e alle relazioni tra colleghi.

Stilisticamente le integrazioni al Codice di cui al D.P.R. n.62 sono state evidenziate in neretto, per favorire la lettura del testo.

La bozza di codice è stata trasmessa per la consultazione in data 24 settembre 2013 a tutti i dirigenti, agli incaricati di posizione organizzativa, alle rappresentanze sindacali dei dirigenti e dei dipendenti, con richiesta di proposte ed osservazioni entro il 21 ottobre 2013.

Sono pervenute osservazioni da parte dalle rappresentanze sindacali dei dipendenti (all.2), dal Settore Polizia Municipale (all.3), e dal Settore Affari Generali e istituzionali (all.4), nei cui testi si evidenziano, riportandole in rosso, le proposte di correzione, mentre a fianco in neretto sono indicate le valutazioni dell'U.P.D. in merito.

Le eventuali proposte di modifica del testo di cui al DPR 62/2013 sono state accolte solo nel caso in cui abbiano contribuito ad una migliore comprensione della norma, trattandosi di mere integrazioni.

Rispetto alla proposta in consultazione, anche l'U.P.D. ha formulato tre ulteriori riflessioni.

1) Inizialmente si era pensato di estendere a tutti i dipendenti la disposizione contenuta nell'art.5 del CCNL 22/2/2010 della dirigenza, che prevede l'obbligo di informare l'Ente del rinvio a giudizio o dell'esercizio dell'azione penale.

Tuttavia, considerata l'assenza di una analoga previsione contrattuale per i dipendenti del comparto, si è ritenuto opportuno limitare tale obbligo di informazione a carico del personale non dirigenziale al solo caso del rinvio a giudizio. Pertanto la nuova formulazione dell'art. 10 comma 9 della proposta di codice è la seguente: *“Il dipendente informa l'Ente di essere stato rinviato a giudizio”*.

Per il personale dirigenziale invece, in considerazione della previsione di cui l'art.5 comma 4 lettera g) del CCNL 22/2/2010 sopra citata, si è definito di integrare l'art. 12 del codice di comportamento con un ulteriore comma (n.12), che recita: *“Il dirigente informa l'ente di essere rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale”*

2) Si è ritenuto inoltre opportuno prevedere, tra le occupazioni non consentite al dipendente durante l'orario di lavoro, anche l'accesso ai social network, sia pure attraverso il proprio telefono cellulare. Tale modifica è stata quindi inserita nell'art. 10, comma 3 della bozza di codice.

3) All'art.6 *“ Obbligo di astensione ”* si è provveduto a specificare che la segnalazione delle situazioni di conflitto, anche potenziale, va indirizzata al dirigente responsabile.

Attraverso la raccolta di tutte le proposte accettate si è pervenuti alla redazione della proposta finale di Codice contenuta nell'allegato 5, che si trasmette per il parere delle SS.LL.; si evidenzia che stilisticamente anche questo allegato riporta in neretto le integrazioni al codice di cui al D.P.R n. 62.

Modena, 12.11.2013

Gli allegati sono posti agli atti del Settore Risorse umane e Decentramento