

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE
della PROVINCIA DI VICENZA

In generale.

Il Codice di comportamento del personale della Provincia di Vicenza d'ora in avanti "Codice", è adottato ai sensi dell'art. 1, co. 2, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

Si è operato cercando di adottare un testo unico che tenesse conto del D.P.R. n. 62/2013, dei CCNL e anche dagli obblighi imposti da legislazioni particolari in modo da avere un documento più facilmente leggibile ed applicabile.

Il Codice si suddivide in **20 articoli** che seguono, di massima, la sistematica del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici:

- Art. 1 – Disposizioni di carattere generale;
- Art. 2 – Ambito di applicazione;
- Art. 3 – Principi Generali;
- Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità;
- Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
- Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse.
- Art. 7 - Obbligo di astensione;
- Art. 8 - Prevenzione della corruzione;
- Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità;
- Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati;
- Art. 11 - Comportamento in servizio;
- Art. 12 - Rapporti con il pubblico;
- Art. 13 – Disposizioni particolari per il Corpo di Polizia Provinciale;
- Art. 14 - Disposizioni particolari per i dirigenti;
- Art. 15 – Contratti ed atti negoziali;
- Art. 16 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative;
- Art. 17 - Sanzioni e codice disciplinare;
- Art. 18 – Violazione del codice e collegamento con il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale
- Art. 19 – Disposizioni transitorie e di adeguamento
- Art. 20 - Disposizioni finali.

La procedura di approvazione.

In merito alla procedura di approvazione del Codice si è tenuto conto delle espresse indicazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.P.R. n. 62/2013, laddove si stabilisce che i codici di comportamento sono adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, co. 5, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare:

- sono state osservate, sia per la procedura sia per i contenuti specifici, le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, elaborate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);
- per quel che riguarda la necessità di aprire la procedura alla partecipazione, lo schema del Codice è stato trasmesso :

1. alle RSU ed ai rappresentanti sindacali che fanno parte della delegazione trattante dell'Ente (CGIL, CISL, UIL, CSA);
2. ai dirigenti dell'Ente;
3. all'ufficio di staff del Responsabile della prevenzione della corruzione;
4. all'avvocatura interna;
5. al Comitato Unico di Garanzia;
6. ai responsabili e ai dirigenti dei settori risorse umane della Regione Veneto delle Province e dei Comuni capoluogo del Veneto e ad alcune province e comuni dell'Emilia Romagna che fanno parte di una "community" di dirigenti del personale e quindi quali soggetti operanti nel settore;
7. alle associazioni ed organizzazioni che fanno parte della Conferenza degli interessi diffusi prevista dall'art. 12 del Regolamento del sistema di programmazione degli obiettivi e di valutazione della performance;

Osservazioni pervenute

- Dalle Organizzazioni Sindacali non sono pervenute osservazioni, suggerimenti e/o proposte;
- dall'ufficio di Staff del Responsabile della prevenzione della corruzione sono state effettuate delle osservazioni con particolare riferimento agli aspetti formali e di coordinamento con il piano anticorruzione, alcune sono state recepite;
- dall'Avvocatura interna l'osservazione che: "nel caso di contratti stipulati dall'ente la violazione del codice non comporta una sanzione disciplinare ma la risoluzione del contratto" è stata recepita e corretta, così come è stato modificato il comma relativo all'art. 10 "il comportamento del dipendente nei rapporti privati" dove si chiedeva di non esprimere opinioni sull'operato dell'ente;
- Il Comitato Unico di Garanzia ha presentato alcune osservazioni e/o modificazioni che sono state, ove non ripetitive, per la gran parte recepite e riguardavano in particolare l'obbligo di non discriminazione e di riconoscere le pari opportunità;
- il codice è stato confrontato con altri inviati dai dirigenti del Personale e ove la formulazione fosse più chiara e coerente è stata recepita (per esempio art. 4 "Regali, compensi e altre utilità", art. 17 "Sanzioni e codice disciplinare");
- Nessuna osservazione è pervenuta dai soggetti che fanno parte della Conferenza degli Interessi diffusi né entro il termine previsto né nel corso della conferenza tenutasi il giorno 16 dicembre 2013;

La bozza definitiva è stata inoltrata al Nucleo di Valutazione che ha fornito il proprio parere obbligatorio nella seduta del 16 dicembre 2013, ritenendolo adeguato alle indicazioni normative e a quelle fornite della CIVIT;

Il codice unitamente alla relazione illustrativa sarà inviato, dopo l'approvazione, all'Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d) della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Vicenza, 13/12/2013

Il Dirigente
Settore Organizzazione Risorse Umane ed Innovazione
Avv. Maria Elisabetta Bolisani

Il/Responsabile
della Prevenzione della Corruzione
Dr. Angelo Macchia