

<p>Ufficio: Segretario/Direttore Generale</p> <p>TEL. (0922) 593241 - FAX (0922) 596497</p> <p>E-MAIL:segretariogenerale@provincia.agrigento.it</p>	 <p>LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO EX PROVINCIA REGIONALE DI AGRIGENTO</p>	<p>N° Protocollo:.....</p> <p>Del</p>
--	--	---

OGGETTO: AVVIO PROCEDURA PREDISPOSIZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'ENTE.

DIRETTIVA N. 18 del 30/04/2020

AI SIGG. DIRIGENTI

AI SIGG. RESPONSABILI DI P.O.

E, p.c. AL SIG. COMMISSARIO STRAORDINARIO

AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

LORO SEDI

Con Determinazione del Commissario Straordinario n.100 del 13/12/2013 è stato, a suo tempo, approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici della Provincia Regionale di Agrigento.

L'art. 54, c.5, del D. Lgs. 165/2001 prevede che **le amministrazioni definiscano il Codice di Comportamento “con procedura aperta alla partecipazione previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione”**.

Considerata la scarna previsione normativa, l'**ANAC**, ai sensi del predetto art.54 del D. Lgs. 165/2001 che attribuisce alla stessa il potere di definire *“criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione ai fini dell'adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione”*, ha approvato con delibera n.177 del 19 febbraio 2020 le **“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”**, fornendo alcune indicazioni, oltre che riguardo al profilo sostanziale, anche relativamente al profilo formale, sulla procedura da seguire nel processo di formazione del Codice di Comportamento.

In particolare, il predetto documento prevede di adottare come metodologia per la costruzione del Codice di Comportamento, una procedura “**progressiva**”, “**partecipata**” e “**graduale**” che coinvolge diversi soggetti: il **R.P.C.T.**, l’**Organo di indirizzo politico-amministrativo**, il **Nucleo di Valutazione**, l’**U.P.D.**, i **Dirigenti**, i **dipendenti** e gli **stakeholders**, interni ed esterni.

Tale percorso procedurale si articola, sostanzialmente, in **due fasi**:

PRIMA FASE

Il **R.P.C.T.**, affiancato dal **Nucleo di Valutazione** e dall’**U.P.D.**, redige una **prima bozza** di Codice che integra e specifica i doveri del codice nazionale.

In particolare, la redazione di tale bozza:

- Sarà realizzata con il **coinvolgimento di dirigenti e dipendenti**
- Dovrà avvenire in stretta connessione con la **definizione delle misure di prevenzione della corruzione del P.T.P.C.T.**
- Dovrà tenere conto dei **risultati del monitoraggio circa l’effettiva attuazione e dell’efficacia delle misure di prevenzione della corruzione** (a loro volta coordinate con gli obiettivi di performance)
- Dovrà individuare **anche i doveri di comportamento che contribuiscono, sotto il profilo soggettivo, alla piena realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della performance**
- Si avvarrà dei **dati raccolti dall’U.P.D. relativi ai procedimenti avviati e non solo alle condotte illecite accertate e sanzionate** in modo da aggiornare/integrare il codice di comportamento alla luce degli esiti rilevati anche in ordine alla chiarezza delle enunciazioni.

A conclusione, tale bozza verrà sottoposta dal R.P.C.T. all’organo di indirizzo perché adotti una prima **deliberazione**, preliminare, **da sottoporre a procedura partecipativa**.

SECONDA FASE

Questa seconda fase è volta alla definitiva elaborazione del Codice, attraverso la **partecipazione aperta a tutti gli interessati**.

In particolare,

- È consentito a chiunque, in forma singola o associata, di esprimere proprie considerazioni e proposte di modificaione e integrazione del codice;
- Sono privilegiate le consultazioni **on-line** per la capacità di ampliare effettivamente la platea dei potenziali partecipanti;
- Sono previste procedure aperte di partecipazione alle organizzazioni sindacali.

Una volta raccolte le osservazioni, proposte e considerazioni pervenute, **il documento definitivo, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione, è sottoposto dal R.P.C.T. all'organo di indirizzo per l'adozione definitiva.**

Conseguentemente, alla luce di tutto quanto sopra esposto, dovendo questo Ente avviare la procedura di aggiornamento del Codice di Comportamento, si invitano le SS.LL. a volere fare pervenire, **entro e non oltre il 30 giugno 2020**, le proprie **proposte, misure, interventi e considerazioni**, indispensabili alla redazione “partecipata” del Codice di che trattasi.

Ancor di più, l'ANAC raccomanda vivamente che nel processo di formazione del Codice le amministrazioni promuovano la **massima partecipazione dei dipendenti** affinché essi contribuiscano attivamente ad un processo che li riguarda direttamente e non siano solo resi consapevoli che dalla violazione dei doveri può derivare una sanzione disciplinare.

Pertanto, sarà cura dei Dirigenti stabilire forme di coinvolgimento dei dipendenti, dandone conto nelle proprie proposte, inviate entro il suddetto 30 giugno 2020, affinché il Codice non sia percepito come un documento “astratto”, cioè, redatto solo come adempimento formale ad un obbligo di legge, e “preconfezionato”, cioè, portato all'attenzione dei dipendenti solo perché prendano conoscenza dei doveri da rispettare.

Si significa, inoltre, che delle osservazioni pervenute si terrà conto nella “costruzione” del Codice di Comportamento.

Nel confidare nella fattiva collaborazione, si fa, infine, presente che gli elaborati dovranno essere trasmessi direttamente alla P.O. “Controlli, Anticorruzione e Trasparenza”.

Il Segretario/Direttore Generale
Dott.ssa Caterina Maria Moricca

