



**COMUNE DI BURCEI**  
Provincia di Cagliari

Burcei, 29 luglio 2014

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO DEL CODICE DI  
COMPORAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI INTEGRATIVO PER IL COMUNE DI  
BURCEI, REDATTA GIUSTA LINEE GUIDA ADOTTATE DALL'AUTORITÀ NAZIONALE  
ANTICORRUZIONE CON DELIBERA N. 75/2013**

-Lo scrivente Segretario comunale, nella qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione nonché di Responsabile per la Trasparenza nel Comune di Burcei, giusta decreto sindacale n. 4 del 21 gennaio 2014, procede, in attuazione di quanto previsto dall'Autorità nazionale Anticorruzione con la delibera n. 75/2013, a redigere una relazione illustrativa di accompagnamento al Codice di comportamento dei dipendenti, da sottoporre alla Giunta comunale per l'approvazione formale unitamente all'approvazione ed adozione del Codice di Comportamento integrativo ex art. 54 comma 5 del D.lgs. n. 165/2001.

Come è ben noto, infatti, il legislatore, in sede di modifica dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 con l'art. 1 comma 44 della legge 6 novembre 2012 n. 190, ha espressamente previsto che ciascuna pubblica amministrazione, previa procedura aperta e previo parere obbligatorio dell'OIV, adotti un proprio Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che espliciti una funzione di specificazione ed integrazione delle norme di comportamento contenute nel Codice adottato con DPR 16 aprile 2013 n. 62.

Nelle Linee Guida adottate dall'ANAC, d'ora in poi dette Linee Guida, è indicato quale soggetto competente alla predisposizione del codice il Responsabile della Prevenzione della corruzione, il quale si avvale del supporto dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari. Nel Comune di Burcei, la figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione coincide, attualmente, con quella del Segretario comunale (decreto sindacale citato n. 4 del 21 gennaio 2014); inoltre, stante quanto disposto dall'art. 86 comma 2 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – dotazione organica, approvato con deliberazione C.C. n. 57 del 26 maggio 2011, *"l'ufficio competente per il procedimenti disciplinari ... è individuato nell'Ufficio del Segretario ed è presieduto dal Segretario"*.

Pag. 1



## COMUNE DI BURCEI

Provincia di Cagliari

Al Responsabile è pure attribuito il compito di effettuare un monitoraggio almeno su base annuale dello stato di applicazione del Codice e delle violazioni riscontrate e di comunicare gli esiti all'ANAC. Ciò è stato ribadito nell'art. 2 comma 6 del Codice di comportamento integrativo.

Sin dalla parte sulle competenze le Linee Guida conferiscono peculiare rilevanza al collegamento funzionale tra il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Codice di comportamento integrativo; vi è poi un apposito paragrafo dedicato a ciò ove si legge: *“L'individuazione nel piano triennale per la prevenzione della corruzione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione può essere considerato, per certi versi, preliminare alla specificazione, proprio con riferimento a tali uffici e alla loro tipologia, di una serie di obblighi di comportamento in sede di adozione del codice di comportamento ... Collegamento che – si ribadisce – è di particolare rilevanza anche in sede di individuazione di ulteriori misure da introdurre nella progressiva elaborazione degli strumenti di contrasto alla corruzione”*.

Ebbene, nel Codice di comportamento integrativo si è espressamente tenuto conto di tale connessione funzionale nell'art. 9, dedicato alla *“Prevenzione della corruzione”*, nonché nell'art. 5 (*“Regali, compensi ed altre utilità”*) laddove si è proceduto alla individuazione – in linea con quanto previsto dall'art. 4 del Piano approvato con del. G.C. n. 4 del 30 gennaio 2014 – delle Aree maggiormente sottoposte al rischio della corruzione; nell'art. 9 comma 2 si è rimarcato l'obbligo di applicazione, da parte dei Responsabili di Settore, delle misure di prevenzione della corruzione stabilite nel Piano (artt. 5 e 7 del Piano di prevenzione della corruzione).

Per quanto concerne il ruolo dell'O.I.V. (Organismo indipendente di valutazione: art. 14 del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150) l'art. 54 comma 5 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ha previsto, nella fase di adozione del Codice integrativo, il suo parere obbligatorio. Sul punto le Linee Guida precisano: *“A tal riguardo, l'OIV deve garantire e verificare che i dati relativi alle violazioni del codice di comportamento accertate e sanzionate, al pari di altri illeciti disciplinari, siano considerati ai fini della misurazione e valutazione della performance, con le relative conseguenze sul piano dell'attribuzione della premialità”*.

Il Codice integrativo, all'art. 3, ha ribadito le precise competenze dell'OIV in materia, distinguendo le competenze in materia di parere obbligatorio, di coordinamento in tema di performance, di controllo sull'attuazione del Codice. Partendo proprio dalle ultime due competenze dell'OIV, da esaminare in  
Pag. 2



## COMUNE DI BURCEI

Provincia di Cagliari

connessione con la performance dei dipendenti, si evidenzia che nel Codice integrativo si è ritenuto opportuno sottolineare la rilevanza dell'attuazione del Codice ai fini della valutazione annuale dei Responsabili di Settore; attuazione del Codice che implica, in capo ai Responsabili di Settore, il rispetto delle prescrizioni previste per tutti i dipendenti dagli artt. 12 e 13 del Codice stesso in materia di orario di servizio, svolgimento regolare dell'attività, astensione dal lavoro e rapporti con il pubblico, il rispetto degli obblighi di monitoraggio sull'attività dei dipendenti del Settore, la segnalazione di violazioni e la redazione trimestrale della schede prescritte dall'art. 12 citato, nonché il rispetto delle specifiche prescrizioni poste dall'art. 14 comma 2 del Codice, ossia: *"I Responsabili di Settore assumono tutte le iniziative necessarie per il benessere organizzativo, ivi compresa la instaurazione di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori. Assegnano l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a disposizione, giusta quanto previsto dal precedente art. 12 comma 5. Affidano gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione"*, e delle altre prescrizioni imposte dall'art. 14 commi 4 e 5.

Ciò comporta che, in un'ottica di efficienza dell'azione amministrativa, si debba tener conto non solo del monitoraggio sui singoli dipendenti di ciascun Settore, ma anche del benessere organizzativo e della regolarità del carico di lavoro gravante su di essi, onde evitare che oggettive situazioni di malessere o di sovraccarico di lavoro compromettano la produttività del singolo e quindi di una parte del Settore. Sotto questo profilo si è conferito un peso adeguato al ruolo di monitoraggio dell'OIV (cfr. art. 14 comma 5 del Codice integrativo) sul comportamento di servizio tenuto da ciascun Responsabile di Settore complessivamente considerato, ossia tale da includere anche il rispetto di una logica di concreta produttività del Settore, strumentale alla quale sono sicuramente l'attribuzione ragionata ed equilibrata ai singoli dipendenti degli incarichi di lavoro, l'assicurazione del benessere organizzativo e nel contempo la sistematica ricognizione del corretto e regolare svolgimento dell'attività da parte di ciascun dipendente. La verifica di tali elementi da parte dell'OIV è del resto in perfetta linea con quanto previsto dall'art. 14 commi 4 lettera e) e 5 del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150. Proprio il comma 5 recita: *"L'Organismo indipendente di valutazione della performance ... cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione"*



## COMUNE DI BURCEI

Provincia di Cagliari

*nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla Commissione”.*

Le Linee Guida precisano: *“Nell’esercizio della funzione di cui all’art. 14, co. 4, lett. e) del D.lgs. n. 150/2009, l’OIV dovrà, inoltre, verificare il controllo sull’attuazione e sul rispetto dei codici da parte dei dirigenti di vertice, i cui risultati saranno considerati anche in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale”.*

Passando poi alla performance dei singoli dipendenti non titolari di P.O., l’art. 12 comma 10 del Codice integrativo, a conclusione della parte relativa agli obblighi afferenti il comportamento in servizio, recita espressamente: *“Ciascun Responsabile di Settore terrà conto, in sede di performance, della criticità e delle inefficienze dell’azione amministrativa riconducibili all’attività del singolo dipendente, in linea con quanto riportato nelle schede trimestrali di cui al precedente comma 8”.* Gli esiti del monitoraggio sull’attività dei dipendenti da parte dei Responsabili di Settore, formalizzati nelle schede trimestrali di cui all’art. 12 comma 8, potranno quindi assumere un’effettiva rilevanza ai fini della valutazione della produttività del singolo dipendente. Anche in tale occasione si è rafforzata l’attività di monitoraggio quale strumento concreto per vagliare con sistematicità l’impegno e la produttività del singolo dipendente.

Per quanto concerne poi, più in generale, la trattazione degli argomenti seguita nel Codice, essa rispecchia fedelmente le istruzioni di cui alle Linee Guida menzionate.

Come premesso, ci si è soffermati in particolare sull’integrazione del Codice nazionale soprattutto nelle parti relative al comportamento in servizio dei dipendenti (art. 12), ai rapporti con il pubblico (art. 13 – più in generale, art. 4 comma 5) ed ai Responsabili di Settore (art. 14), prevedendo norme integrative adatte alle peculiari esigenze organizzative del Comune di Burcei. Si è così conferita specifica rilevanza al rispetto degli orari di servizio, alla corretta gestione di ferie, permessi, ed istituti simili in maniera tale da non compromettere l’efficienza dell’azione amministrativa, alla equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro, al rispetto delle norme sul procedimento amministrativo, alla correttezza e cortesia da utilizzare nei rapporti con il pubblico unitamente ad uno spirito volto a risolvere e non accrescere le questioni problematiche poste dai singoli cittadini, alla collaborazione efficace e fattiva tra i dipendenti e Responsabili di ciascun Settore e tra i vari Settori; il tutto sotto la lente di un costante monitoraggio, che consente di intervenire

Pag. 4



## COMUNE DI BURCEI

Provincia di Cagliari

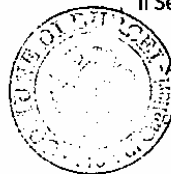
efficacemente e tempestivamente su eventuali distorsioni organizzative o violazioni del Codice. Alcune integrazioni e specificazioni del Codice nazionale sono state apportate anche in relazione alla parte dedicata ai regali, compensi ed altre utilità - soprattutto in un'ottica di salvaguardia dell'imparzialità nelle Aree maggiormente a rischio (art. 5 del Cod. integrativo) - in relazione alla parte sulla partecipazione ad associazioni (art. 6 del Codice integrativo), in tema di trasparenza e tracciabilità (art. 10 del Cod. integrativo).

Per quanto concerne, infine, la procedura seguita per l'adozione del Codice stesso, anche per essa si è espressamente tenuto conto di quanto indicato nelle Linee Guida dell'ANAC a commento di quanto previsto dall'art. 54 comma 5 Del D.lgs. 165/2001. La bozza del Codice è stata, come premesso, redatta dallo scrivente nella sua qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione nel Comune di Burcei; è stata quindi pubblicata sul sito istituzionale del sito di Burcei con apposito avviso con il quale si sono invitati tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni dei consumatori e le organizzazioni sindacali, a formulare proposte oppure osservazioni, fissando, quale termine perentorio per far pervenire queste ultime, il 28 luglio 2014 ore 12.00. Entro detto termine non sono pervenute proposte o osservazioni. Si è proceduto a richiedere all'OIV il parere obbligatorio sulla bozza di Codice; il parere, positivo, è stato espresso dall'OIV in data 29 luglio 2014.

Redatta la relazione illustrativa di accompagnamento al Codice, si è allegata la stessa unitamente al Codice per l'adozione formale da parte della Giunta comunale, quale organo di indirizzo politico-amministrativo del Comune di Burcei. Successivamente si procederà alla pubblicazione formale del Codice così adottato sul sito istituzionale del Comune di Burcei.

Con osservanza,

Il Segretario comunale



Adolf Cantafio