

Prot. n. 264 del 10 GEN 2019

AL PRESIDENTE DELLA COMUNITA'
MONTANA E PER IL SUO TRAMITE AI
COMPONENTI DELLA GIUNTA ESECUTIVA

AL NUCLEO DI VALUTAZIONE PRESSO IL
SERVIZIO DI RAGIONERIA DELL'ENTE

AL DIRIGENTE DELL'AREA TECNICA E
FINANZIARIA

AL VICE SEGRETARIO RESPONSABILE SERVIZI
SEGRETARIA E AFFARI GENERALI

AL DIPENDENTE ADDETTO ALLA
PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE"

SEDE

OGGETTO: Monitoraggio sullo stato di attuazione dei vigenti codici di comportamento del personale dipendente anno 2018.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nominato con delibera di Giunta Esecutiva n. 33 del 14.10.2013;

Premette

La presente relazione è predisposta in adempimento di quanto stabilito dall'art. 15, c. 3, del DPR n. 62 del 13.04.2013 e dall'art. 15, c.5, del codice di comportamento dei dipendenti della Comunità Montana;

il codice di comportamento dei dipendenti della Comunità Montana è stato approvato con delibera di giunta Esecutiva n. 39 del 05.12.2014;

detti codici di comportamento sono stati:

1 - pubblicati in Amministrazione Trasparente sottosezione di primo livello Disposizioni Generali sottosezione di secondo livello Atti Generali;

2- depositati presso l'ufficio del Personale unitamente ai modelli di dichiarazioni sostitutive;

3- portati a conoscenza di tutti i dipendenti affinché gli stessi uniformino la propria condotta ai principi in essi contenuti (note prot. 235 del 14.01.2015, prot. n. 42 del 07.01.2015 e prot. n. 1688 del 14.03.2015).

Precisato che:

- il Dirigente dell'Area Tecnica e Finanziaria in data 10.01.2019 prot. n. 231 ha comunicato che il codice di comportamento dei dipendenti è stato rispettato nelle sue linee fondamentali;
- il Responsabile dell'ufficio al personale:

con verbale prot. n. 10872 del 28.12.2018 ha dato atto che:

- tutti i dipendenti hanno presentato le dichiarazioni sostitutive previste dal codice di comportamento, dalla L. 190/2012 e dal DPR 62/2013;
- Non risulta aperto alcun provvedimento disciplinare a carico del personale dipendente;
- a seguito di verifiche a campione di alcuni fascicoli si è rilevato che risultano rispettate le norme generali riferite al codice di comportamento e al vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

precisato ancora che il R.P.C.T. in forza di detta normativa regolamentare è tenuto a curare:

- a) la diffusione della conoscenza dei Codici di Comportamento nell'Amministrazione;
- b) il monitoraggio annuale sulla loro attuazione sulla base delle segnalazioni dei Dirigenti;
- c) la pubblicazione del risultato del monitoraggio sul sito istituzionale.

Dato altresì atto che per il monitoraggio sullo stato di attuazione dei codici si è tenuto conto delle:

- relazioni come innanzi richiamate;
- verifiche a campione espletate su atti d'incarico conferiti dalla struttura Tecnica e Finanziaria;
- verifica in "Amministrazione Trasparente" su adempimenti obblighi di pubblicazione art. 14, c. 1, d.lgs. 33/2013;
- eventuali segnalazioni di illeciti.

Tanto premesso e precisato

Si dà l'esito del monitoraggio annualità 2018:

non risultano, allo stato, infrazioni al codice di comportamento nè sono emerse condotte illecite da parte del personale dipendente.

In particolare:

- 1- negli atti d'incarico e nei contratti di acquisizione sono state inserite apposite clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai codici.
- 2- In sede di stipula di contratti comunque denominati, i codici sono stati sottoposti all'attenzione dei destinatari per le modalità di presa visione;
- 3- non risultano comunicazioni inerenti incarichi di collaborazione conferiti ai lavoratori da soggetti che abbiano avuto nel biennio precedente all'assegnazione un interesse economico in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza.
- 4- non risultano comunicazioni sulla circostanza che i dipendenti abbiano avuto nel triennio precedente l'assegnazione all'ufficio rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, in qualunque modo retribuiti con soggetti che abbiano avuto un interesse in attività o decisioni

inerente l'ufficio.

- 5- Non risultano comunicazioni relative all'adesione o appartenenza dei dipendenti ad associazioni e organizzazioni il cui ambito di interesse possa interferire con lo svolgimento di attività dell'ufficio cui il lavoratore è assegnato.
- 6- Non ricorrono cause di incompatibilità rispetto all'incarico ricoperto presso l'Ente ai sensi dell'art. 6bis L. 241/90 e art. 6 e 7 del DPR 62/2013 (Responsabili procedimento e posizione organizzativa);
- 7- Non risultano pervenute da parte dei dipendenti:
 - comunicazioni relative alla conclusione di accordi/contratti a titolo privato con persone fisiche e giuridiche private con le quali gli stessi abbiano concluso nel biennio precedente contratti di appalto fornitura servizio finanziamento ed assicurazione per conto della Comunità Montana;
 - Comunicazione di astensioni per conflitto d'interessi, di astensione dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto nel caso in cui l'Ente concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento e assicurazione con imprese con le quali il lavoratore abbia concluso contratti a titolo privato o abbia ricevuto altre utilità nel biennio precedente;

Riferitamente alle particolari disposizioni dettate per i Dirigenti risulta:

- 1) L'assenza di partecipazioni azionarie ed altri interessi finanziari che possano determinare un conflitto d'interesse con la pubblica funzione svolta;
- 2) L'assenza di rapporti di parentela e affinità entro il secondo grado il coniugio o convivenza con soggetti che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in frequente contatto con l'Area diretta, o che siano coinvolti nelle decisioni o attività inerenti la suddetta Area.
- 3) Non ricorrono cause di incompatibilità rispetto all'incarico ricoperto presso l'Ente ai sensi dell'art. 6bis L. 241/90 e art. 6 e 7 del DPR 62/2013.

Obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Dalla verifica in "Amministrazione trasparente" risultano adempiuti gli obblighi in capo alla dirigenza di cui all'art. 14, c. 1, d.lgs.33/2013.

Attività di formazione sui contenuti del Codice di comportamento:

- 1) ai dipendenti è stata somministrata l'opportuna e necessaria formazione di base in materia di prevenzione della Corruzione e non è pertanto mancata quella relativa ai contenuti dei vigenti codici di comportamento

Infine e a conclusione della presente relazione si dà conto che:

- 1) Non risultano agli atti dell'Ufficio del Personale richiami, contestazioni, addebiti e sanzioni in capo ai dipendenti per comportamenti difformi;
- 2) la Giunta Esecutiva con atto n. 58 del 23.11.2018 ha approvato il codice di comportamento degli operai forestali che:
 - risulta pubblicato in "Amministrazione Trasparente – disposizioni generali – codice disciplinare e codice di condotta";
 - risulta trasmesso al Servizio Gestione Amministrativa L.R. 11/96 per la opportuna e necessaria diffusione.

La presente relazione sarà pubblicata a cura del dipendente addetto alla pubblicazione dei dati in "Amministrazione Trasparente" sezione "Altri Contenuti – Corruzione" sottosezione "Monitoraggio".

.

F.to IL SEGRETARIO GENERALE R.P.C.T.

Dr.ssa ANNA DESIMONE