

Prot. n. 365 del 17.01.2020

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
SEGRETERIA E AFFARI GENERALI

AL DIPENDENTE ADDETTO ALLA
PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE"

SEDE

OGGETTO: codici di comportamento del personale dipendente monitoraggio sullo stato di attuazione anno 2019.

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;

PREMESSO

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato nominato con delibera di Giunta Esecutiva n. 33 del 14.10.2014;

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

il codice di comportamento degli operatori forestali è stato approvato con delibera di giunta esecutiva n. 58 del 23.11.2018;

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 i competenti uffici unitamente ai modelli di dichiarazioni sostitutive, per la opportuna e necessaria diffusione;
- 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).

Tanto premesso:

- richiamata la relazione del II° semestre prodotta dal Dirigente dell'Area Tecnica e Finanziaria in data 08.01.2020 prot. n. 115;

- visti altresì:
- il verbale, prot. n. 184 del 10.01.2020, redatto dal Responsabile dell'ufficio al personale;
- la comunicazione, del responsabile dell'ufficio al personale, prot. N. 183 del 10.01.2020;
- la comunicazione, sempre del responsabile dell'ufficio al personale, prot. 185 del 10.01.2020.

Precisato che il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è tenuto, in ragione della normativa regolamentare richiamata in premessa, 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:

- della relazione, del verbale e delle comunicazioni come innanzi richiamate;
- delle verifiche espletate dal RPCT sugli atti d'incarico conferiti dalla struttura Tecnica e Finanziaria;
- della verifica sempre espletata dal RPCT in "Amministrazione Trasparente" sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione art. 14, c. 1, d.lgs. 33/2013;
- della presenza o meno di segnalazioni di illeciti.

Tanto premesso

Segue l'esito del monitoraggio sullo stato di attuazione dei codici di comportamento anno 2019:

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

In particolare:

- 1- negli atti d'incarico e nei contratti di acquisizione generalmente risultano inserite le 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 posti 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 (come introdotto dall'art. 1, comma 41 della legge 190/2012) e art. 6 e 7 del DPR 62/2013.

Obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Dalla verifica in "Amministrazione trasparente" risultano pubblicati da parte della dirigenza: dichiarazioni dei redditi, dichiarazione patrimoniale, curriculum vitae e dichiarazione sostitutiva relativa alla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità - 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.

Si dà infine atto che, a seguito di apposita verifica da parte di questo responsabile, non risultano agli atti dell'Ufficio del Personale richiami, contestazioni, addebiti e sanzioni in capo ai dipendenti per comportamenti difformi;

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