



**COMUNITÀ MONTANA CALORE SALERNITANO** ALBA-  
NELLA - ALTAVILLA SILENTINA - CAMPORA - - CASTEL SAN LORENZO - FELITTO - - LAURINO -  
MAGLIANO VETERE - MONTEFORTE CILENTO - PIAGGINE - ROCCADASPIDE - SACCO - STIO -  
TRENTINARA - VALLE DELL'ANGELO

84069 **ROCCADASPIDE (SA)** Via Cesine Tel. 0828/941132 Fax 0828 9477570  
E-mail: [protocollo@cmcalore.it](mailto:protocollo@cmcalore.it) PEC: [protocollo@pec.cmcalore.it](mailto:protocollo@pec.cmcalore.it)

## SETTORE AMMINISTRATIVO

Prot. n. 3082

del 26.04.2022

*Al Presidente della Comunità Montana*  
**Dott. Angelo Rizzo**

*Al Dirigente dell'Area Tecnica e Finanziaria*  
**Dott. Aldo Carrozza**

*Al Nucleo di Valutazione per il tramite del*  
**Dott. Aldo Carrozza**

- LORO SEDI -

**OGGETTO: Monitoraggio sull'attuazione dei codici di comportamento. Relazione illustrativa anno 2021.**

### PREMESSA

La relazione in oggetto è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15, c. 3, del DPR n. 62 del 13.04.2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165" non che dall'art. 15, c.5, del codice di comportamento dei dipendenti della Comunità Montana.

In base a detta normativa Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, d'ora in poi R.P.C.T., è tenuto a:

- curare la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 62/2013, e del codice di comportamento dell'amministrazione di appartenenza;
- effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione dei codici;
- pubblicare i risultati dei monitoraggi sul sito istituzionale.

#### Dato atto che:

- il codice di comportamento dei dipendenti della Comunità Montana è stato approvato con delibera di Giunta Esecutiva n. 39 del 05.12.2014;
- la nuova versione di detto codice o meglio "Il codice integrativo di comportamento dei dipendenti della Comunità Montana Calore Salernitano" è stato approvato con delibera di G.E. n. 05 il 13.01.2021;
- 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:

- pubblicati in Amministrazione Trasparente sottosezione di primo livello “Disposizioni Generali” sottosezione di secondo livello “Atti Generali”;
- depositati presso i competenti uffici unitamente ai modelli di dichiarazioni sostitutive, per la opportuna e necessaria diffusione;
- 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 e dato atto:**

- richiamata la relazione del II° semestre prodotta dal Dirigente dell’Area Tecnica e Finanziaria in data 31.03.2022 prot. n. 2447 nella parte relativa al rispetto dei codici di comportamento dei dipendenti pubblici e degli operatori forestali - vedi lettera G) sulla citata relazione;

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

- della citata relazione;
- delle verifiche effettuate direttamente dal R.P.C.T. mediante la consultazione dei fascicoli personali dei dipendenti;
- della presenza o meno di segnalazioni di illeciti.

**TANTO PREMESSO**

Segue l’esito del monitoraggio sullo stato di attuazione dei codici di comportamento anno 2021.

**In generale:**

- Non risultano scostamenti rispetto alla precedente relazione/monitoraggio 2020;
- Non risultano, allo stato, infrazioni al codice di comportamento né sono emerse condotte illecite da parte del personale dipendente.

**In particolare, per quanto di competenza di questo responsabile:**

- 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;
- in sede di stipula di contratti comunque denominati, i codici sono stati posti all’attenzione dei destinatari per le modalità di presa visione;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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);
- 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.

**In riferimento alle particolari disposizioni dettate per i Dirigenti risulta:**

- L'assenza di partecipazioni azionarie ed altri interessi finanziari che possano determinare un conflitto d'interesse con la pubblica funzione svolta;
- L'assenza di rapporti di parentela e affinità entro il secondo grado, coniuge o convivente, 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;
- 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: curriculum vitae e dichiarazione sostitutiva relativa alla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità - art. 14, c. 1, d.lgs.33/2013 circa l'annualità 2021.

**Attività di formazione sui contenuti del Codice di comportamento:**

- 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 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.

Infine si dà atto che non risultano pervenute segnalazioni di illeciti.

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

Roccadaspide, li 31.03.2022.

**Il R.P.C.T.  
F.to Dott. Antonio Nicoletti**