



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia Barletta - Andria - Trani

MINUTA

- 5) Rispetto delle previsioni del Codice di comportamento, nazionale e locale, con destinatari: tutto il personale e tempistica: Immediata.
- La violazione degli obblighi contenuti nel codice di comportamento – sia generale, sia specifico – costituisce fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del relativo procedimento disciplinare; la violazione di ciascuna regola dei codici costituisce di per sé infrazione rilevante sul piano disciplinare; oltre agli effetti di natura disciplinare, penale, civile, amministrativo e contabile, tali violazioni rilevano, infine, anche in ordine alla misurazione e valutazione della performance secondo quanto già indicato con riferimento all'oggetto dei controlli [come prevede la Delibera Civit (attualmente ANAC) n.75/2013 **Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art.54, comma 5, d.lgs. n.165/2001)**].

Prot. 36883

12 novembre 2014

Tutto ciò premesso, si invita la S.V. ad attenersi strettamente alle previsioni contenute nel Piano Anticorruzione sopracitato che, se puntualmente osservate, nel rispetto delle competenze e dei ruoli, scongiurano “ ab origine” i rischi paventati nella nota che si riscontra, ricordando come il piano predisposto tende a prevenire la c.d. “colpa di organizzazione”, formulazione usata spesso dalla Corte dei Conti, che si concreta in presenza di una organizzazione pubblica organizzata confusamente, gestita in modo inefficiente, non responsabile e, quindi, non responsabilizzata.

Tanto, per quanto di competenza.

Il Segretario Generale
Dr. ssa Maria Teresa Oreste

Al vicecomandante P.M.
Dr. Capogna Francesco
Sede

e p.c. Al Dirigente ad interim V Settore
Ing. Giuseppe Limongelli

Al Dirigente Settore Personale
Dr. Giuseppe Di Biase

Al Sig. Sindaco

All'Assessore alla P.M.
LL. Sedi

Oggetto: Nota prot. n.33263 del 13 ottobre 2014: **Procedimenti Amministrativi – Conflitto di interesse.** Comunicazione notizie.

In data 15 ottobre 2014 è pervenuta all'attenzione del sottoscritto Segretario Generale la nota in oggetto, trasmessa anche a: Sindaco, Assessore alla P.M., Dirigente Settore Polizia Municipale, con la quale la S.V. paventa, con una originale, a parere di chi scrive, interpretazione di un orientamento espresso dall'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione) con riferimento al ruolo specifico di Comandante della Polizia Locale, una situazione di conflitto di interesse che coinvolgerebbe indistintamente gli appartenenti alla Polizia Locale del Comune di Canosa di Puglia, con riferimento alle seguenti attività:

- rilascio di Autorizzazione per occupazione temporanea di suolo pubblico;
- rilascio di Autorizzazioni al transito di mezzi pesanti;
- rilascio di Autorizzazione alla pubblicità fonica;
- rilascio di Autorizzazione all'esercizio di passi carrabili;
- rilascio di Autorizzazione alla sosta;
- rilascio di pass - disabili.

La nota si conclude con il seguente inciso “*Pertanto, in virtù di quanto esposto, onde evitare il rischio di violazioni di legge per conflitto di interesse, si propone di delegare altro Settore alle attività **Concessorie/Autorizzatorie** di cui sopra*”.

In via preliminare, anche nella qualità di responsabile per la prevenzione della corruzione di questo ente, avendo predisposto tutti gli atti (che qui rilevano, quali: Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Canosa di Puglia, Regolamento per i procedimenti disciplinari del Comune di Canosa di Puglia, Regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali, Piano per la prevenzione della corruzione e

piano della trasparenza per il triennio 2013-2016) rientranti nella propria sfera di competenza, per dare attuazione alle disposizioni della Legge 6 novembre 2012, n.190, recante **Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione**, atti che la Giunta Comunale ha approvato e della cui attuazione e rispetto sono responsabili, in primo luogo, i dirigenti dell'ente, corre l'obbligo di precisare quanto segue:

- ai sensi dell'art.1, comma 2. lettera d) della L. n.190/2012, come modificato dall'art. 54 bis del D.L. n.69/2013 convertito con modificazioni dalla legge n.98/2013, l'ANAC, attualmente, *“esprime parere obbligatorio sugli atti di direttiva e di indirizzo, nonché sulle circolari del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico”*;
- il D.P.R. 16 aprile 2013 n.62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n.129 del 4 giugno 2013, in vigore dal 19 giugno 2013, all'art.6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse, testualmente, recita: *“1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate. 2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici”*;
- il successivo art. 7 **Obbligo di astensione**, testualmente, recita: *“1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”*;
- il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Canosa di Puglia, approvato con deliberazione di G.C. n.310 in data 31 dicembre 2013, in ossequio all'art. 54, comma 5, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165 (che prevede l'obbligo per ciascuna P.A. di definire un proprio codice di comportamento, che integri e specifichi il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni definito dal Governo), alla parte 2 **Disposizioni specifiche**, art. 1 **Conflitto di interessi**, testualmente, recita: *“Generalità Un conflitto d'interesse comporta un conflitto tra il dovere del lavoratore pubblico di servire il pubblico interesse dell'Ente ed i suoi interessi personali.*

Il conflitto può essere causato da fattori diversi e non sempre immediatamente evidenti, comprese le relazioni personali, eventuali attività non incompatibili condotte al di fuori del rapporto di lavoro o la partecipazione ad associazioni e gruppi portatori d'interessi specifici, o la proprietà di beni o partecipazioni. Avere un conflitto d'interessi non significa porre in essere una violazione dei doveri di comportamento ma questa può verificarsi qualora tale conflitto non sia esplicitato, reso evidente al referente sovraordinato, affrontato e risolto nel pubblico interesse anche tramite l'astensione dalla partecipazione a scelte, decisioni, attività relative all'oggetto rilevato in conflitto.

Nel caso di dubbio sull'eventuale conflitto è necessaria la formale richiesta di valutazione, per iscritto, al proprio Dirigente. Il Dirigente, ove rilevi il conflitto, provvederà direttamente a risolvere il conflitto stesso tramite gli opportuni interventi organizzativi, temporanei o definitivi, relativi all'oggetto specifico ovvero alla funzione. Nel caso, invece, il conflitto non possa essere valutato o risolto a livello di Dirigente, dovrà essere interessato formalmente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che determinerà gli opportuni provvedimenti risolutivi del conflitto.

Naturalmente, nel caso il lavoratore non provveda ad esplicitare un conflitto d'interessi esistente o potenziale, né comunichi al proprio Dirigente un dubbio sulla sussistenza dello stesso per riceverne le opportune istruzioni risolutive, il comportamento dovrà essere valutato dal punto di vista disciplinare.”;

- Il Piano Anticorruzione Triennio 2013 – 2016 del comune di Canosa di Puglia, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.24 in data 31 gennaio 2014, dichiarata immediatamente eseguibile, per le quattro aree di rischio , comuni ed obbligatorie, indicate nell'Allegato 2 del PNA [Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dalla CIVIT (attualmente ANAC) in data 11/09/2013, giusta deliberazione n.72/2013], che si riportano per completezza di discorso: Area: **provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**; Area: **affidamento di lavori, servizi e forniture**; Area: **provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**; Area: **acquisizione e progressione del personale**, prevede, tra l'altro, quali misure volte a prevenire il rischio di corruzione:

- 1) Distinzione tra responsabile del procedimento (istruttore) e responsabile dell'atto (dirigente sottoscrittore), con destinatari: i Dirigenti e tempistica: Immediata;
- 2) Attestazione nel corpo del provvedimento autorizzatorio e/o concessorio da parte del responsabile del procedimento e del dirigente di settore circa l'assenza di situazioni di conflitto di interessi ex art. 6 bis della Legge n.241/1990 come introdotto dalla Legge n.190/2012, con destinatari: i Dirigenti e i dipendenti responsabili di procedimento, e con tempistica: Immediata;
- 3) Rotazione del Responsabile del procedimento (anche solo in termini di pratiche trattate) da parte del dirigente, nel rispetto delle specifiche competenze professionali degli uffici e servizi, con destinatari: i Dirigenti e tempistica: Immediata, in caso di avvio di procedimento disciplinare e di notizia di avvio di azione penale; Immediata, in caso di comunicazione di situazione di conflitto di interessi, da parte dell'interessato, o di notizia acquisita da altre fonti;
- 4) Rotazione dei dirigenti (anche solo in termini di pratiche trattate), nel rispetto della specifica competenza professionale richiesta dal Settore (nelle more della emanazione dei criteri previsti dall'art.1, comma 4, lett. e) della L. n.190/2012), con destinatari: Sindaco e Segretario Generale, per le rispettive competenze e tempistica: Immediata, in caso di avvio di procedimento disciplinare e di notizia di avvio di azione penale; Immediata, in caso di comunicazione di conflitto di interessi, da parte dell'interessato, o di notizia acquisita da altre fonti.