



Comune di Parma

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULLA REVISIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI PARMA

PREMESSA

Con delibera n. 177 del 19/02/2020 sono state approvate da ANAC le nuove linee guida in merito ai Codici di comportamento dell'Ente, che forniscono indicazioni sul piano procedurale e dei contenuti per potenziare questo strumento di prevenzione della corruzione. Conseguentemente si è ritenuto opportuno procedere ad una profonda revisione del vigente Codice di Comportamento, adeguandolo agli indirizzi forniti da ANAC e aggiornandolo altresì ai mutamenti organizzativi intercorsi.

Il Segretario Generale - in qualità di Responsabile dell'anticorruzione, coadiuvata dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ha dato inizio a tale percorso di revisione.

Di seguito si riporta l'indice del Codice vigente, sottoposto a revisione, per un raffronto con il nuovo indice, frutto dell'attività svolta.

[PARTE I - COMPORTAMENTI TRASVERSALI](#)

PARTE II - COMPORTAMENTI SPECIFICI

PARTE III – VIGILANZA E RESPONSABILITA'

La **PARTE I** riporta, dapprima, il testo dell'articolo del Codice di Comportamento nazionale (testo in corsivo) e di seguito le relative Integrazioni / specificazioni quali norme interne dell'Ente, valide per tutti i dipendenti e si compone di 10 articoli:

- Art. 1 – Regali, compensi e altre utilità
- Art. 2 – Partecipazione ad associazioni ed organizzazioni,
- Art. 3 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse;
- Art. 4 - Obbligo di astensione
- Art. 5 - Prevenzione della Corruzione
- Art. 6 - Trasparenza e tracciabilità;
- Art. 7 - Comportamento nei rapporti privati
- Art. 8 - Comportamento in servizio
- Art. 9 - Rapporti con il pubblico
- Art. 10 - Disposizioni particolari per i dirigenti



Comune di Parma

La **PARTE II** [riporta le norme comportamentali proposte dai dirigenti - per il Personale assegnato ad aree ad elevato rischio corruzione](#) e per il [Personale appartenente a particolari famiglie professionali](#) e si compone di 11 articoli:

A) Personale assegnato ad aree ad elevato rischio corruzione

Art. 1 - Area contratti e gare

Art. 2 - Area reclutamento del personale

Art. 3 - Area graduatorie per accesso ad un servizio o ad un'agevolazione economica, contributi, benefici a qualsiasi titolo e controllo contabile – amministrativo fornitura e servizi;

Art. 4 - Area gestione presenze/assenze del personale (tutti i settori)

Art. 5 - Area rilascio atti autorizzatori/concessori e successivi controlli

B) Personale appartenente a particolari famiglie professionali

Art. 1 - Appartenenti al Corpo di Polizia Municipale;

Art. 2 - Personale di sportello e Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P)

Art. 3 - Personale Educativo

Art. 4 - Personale impiegato presso strutture di rappresentanza legale dell'Amministrazione

Art. 5 - Personale che opera in ambito sociale a contatto diretto con i cittadini;

Art. 6 - Personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con il vertice politico

La **PARTE III** riporta disposizioni inerenti la vigilanza e la responsabilità conseguente alla violazione del Codice interno e si compone di 1 articolo:

Art. 1 –Vigilanza e responsabilità conseguente alla violazione del Codice.

METODOLOGIA DI LAVORO

Il Segretario Generale ha sottoposto al Direttore Generale e al Comitato di Direzione un percorso articolato volto a coinvolgere nel processo di aggiornamento e revisione non solo i dirigenti, ma trasversalmente tutti i settori attraverso figure espressione non di ruoli formali e appartenenti a quella stessa variegata platea di soggetti destinatari del Codice.

In data 28/09/2020, con lettera a firma congiunta del Segretario Generale e della Dirigente del Settore Risorse Umane, è stato richiesto a tutti i dirigenti di individuare un dipendente per ciascun Settore al fine di costituire un gruppo di lavoro che operasse sulla revisione del Codice di Comportamento.



Comune di Parma

Il Segretario Generale, in data 1 e 2 ottobre 2020, ha parallelamente incontrato i dirigenti del Comando della Polizia Locale, del Servizio Advocatura, del Settore Educativo e del Settore Sociale.

Durante questi incontri è stato chiesto a ciascun dirigente un contributo, se ritenuto possibile, in merito agli articoli delle sezioni di loro pertinenza, al fine di implementare le parti più carenti o individuare nuovi comportamenti censurabili, così da calare ancora di più nella realtà lavorativa questo strumento per alcune aree ritenute più esposte al rischio "corruttivo" latamente inteso.

In data 11/11/2020 il Direttore Generale con provvedimento n. 182862, ha formalmente costituito il gruppo di lavoro, con i nominativi segnalati dai dirigenti accogliendo così la proposta di percorso formulata in seno al comitato di direzione.

Il gruppo così costituito, coordinato dal Segretario Generale e coadiuvato dall'U.P.D., si è riunito in Teams nelle date del 20/11, 09/12, 15/12 e 22/12/2020.

Preliminarmente si è scelto di mantenere il vigente impianto tripartito del Codice di Comportamento, lasciando anche il testo del Codice di Comportamento nazionale, in modo da avere un'immediata fruibilità e raffronto tra la norma interna integrativa/specificativa e quella nazionale.

Nel primo incontro si è decisa la modalità operativa del gruppo, prevedendo l'apporto di contributi e osservazioni scritte da parte di ogni membro, da fare pervenire al Segretario Generale e all'U.P.D., per la predisposizione da parte di questi ultimi di un testo coordinato e omogeneo, da sottoporre successivamente all'attenzione del gruppo di lavoro.

Una volta pervenuti tali apporti il Segretario Generale e l'U.P.D, hanno vagliato i vari contributi ed hanno predisposto un testo unico, sottoposto alla visione del gruppo nel secondo incontro.

Negli incontri successivi sono emerse proposte di modifiche all'impostazione di alcuni articoli, la necessità di ampliare alcune tematiche, di dare una nuova veste grafica al Codice, di adeguarlo al linguaggio di genere.

Di tali incontri sono stati redatti i verbali, conservati presso l'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Terminata l'operazione di controllo da parte dei componenti del gruppo, il testo così licenziato, integrato con gli apporti presentati anche dai vari Dirigenti, è stato presentato in data 03/02/2021 al Comitato di Direzione.



Comune di Parma

Il Codice è stato quindi pubblicato sul portale istituzionale del Comune di Parma, dall'1 al 18 marzo, per la ricezione di eventuali contributi e osservazioni da parte degli stakeholder dell'Ente.

E' pervenuto soltanto il contributo della Dott.ssa Stefania Contesini – referente del Progetto di formazione "Cantiere Valori", promosso dall'Amministrazione comunale, recepito nelle parti ampliative del contenuto e meglio esplicitanti il significato dei PRINCIPI, di cui all'art. 3 del Codice interno allegato.

Di seguito l'indice aggiornato del Codice:

Sommario

Art. 1 - Disposizioni di carattere generale

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Principi generali

PARTE I - COMPORTAMENTI TRASVERSALI

Art. 4 - Regali compensi e altre utilità

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni ed organizzazioni

Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

Art. 7 - Obbligo di astensione

Art. 8 - Prevenzione della corruzione

Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità

Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati

Art. 11 - Comportamento in servizio

Art. 12 - Rapporti con il pubblico

Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti

PARTE II - COMPORTAMENTI SPECIFICI

A) Personale che lavora in aree ad elevato rischio corruzione

Art. 14 - Area contratti e gare

Art. 15 - Area reclutamento del personale



Comune di Parma

Art. 16 - Area graduatorie per accesso ad un servizio o ad una agevolazione economica, contributi, benefici a qualsiasi titolo e controllo contabile-amministrativo forniture servizi

Art. 17 - Area gestione presenze/assenze del personale (tutti i Settori)

Art. 18 - Area rilascio atti autorizzatori/concessori e successivi controlli

B) Personale appartenente a particolari ambiti professionali

Art. 19 - Appartenenti al Corpo di Polizia Locale

Art. 20 - Personale di sportello e Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)

Art. 21 - Personale Educativo

Art. 22 - Personale impiegato presso strutture di rappresentanza legale dell'Amministrazione

Art. 23 - Personale che opera in ambito sociale a contatto diretto con la cittadinanza

Art. 24 - Personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con il vertice politico

PARTE III - VIGILANZA E RESPONSABILITA'

Art. 25 - Vigilanza e responsabilità conseguente alla violazione del Codice

Art. 26 - Responsabilità conseguente alla violazione del Codice

Art. 27- Disposizioni finali e abrogazioni

SINTESI DEI PRINCIPALI INTERVENTI DI REVISIONE

La revisione del Codice ha tenuto conto di tutti gli spunti, i suggerimenti e soprattutto degli indirizzi formulati da ANAC con la deliberazione 177/2020.

Dal punto di vista formale si è proceduto ad una nuova numerazione degli articoli, in modo tale da allineare, ove possibile, gli articoli del Codice interno con quelli del Codice Nazionale e da avere un indice, inteso anche come strumento di ricerca, più leggibile e fruibile.

Sotto il profilo grafico, si è deciso di produrre il Codice in due versioni, una cosiddetta più istituzionale e un'altra più graficamente accattivante da destinare alla intranet dell'ente e che utilizza alcuni suggerimenti grafici prodotti dai componenti del gruppo di lavoro atti a stimolarne la lettura e a focalizzare l'attenzione immediata su alcuni contenuti

Alcuni articoli sono stati riformulati per esplicitare meglio le casistiche, altri sono stati scorporati in più parti per renderli più facilmente leggibili, modificate alcune diciture e si è proceduto anche ad adeguare il testo al linguaggio di genere.



Comune di Parma

Dal punto di vista sostanziale, adeguandosi il Codice alla realtà in continua evoluzione, sono state introdotti nuove disposizioni in tema di estensione applicativa del Codice a consulenti/collaboratori in modo da contestualizzarla meglio alle casistiche e alla tipologia dei soggetti con cui l'ente e la sua organizzazione si interfacciano (art. 2 Ambito di applicazione), "smart working" reso drammaticamente attuale dai fenomeni pandemici, utilizzo di nuove tecnologie in un contesto che sempre più dovrà spingersi verso la digitalizzazione di processi e attività (art.11 Comportamenti in servizio).

Sono state inoltre ampliate le disposizione sull'utilizzo dei social network, gruppi su piattaforme di messaggistica virtuale, sul comportamento in servizio, sui dipendenti appartenenti a particolari ambiti professionali contestualizzando i profili comportamentali specifici più rilevanti.

E' stata creato uno spazio importante in seno ai principi generali (art. 3) per l'introduzione di standard comportamentali omogenei all'interno di alcune dimensioni valoriali cui si vuole che tutta l'organizzazione si ispiri.

Sono stati ampliati gli articoli afferenti al personale appartenente a particolari ambiti professionali, acquisendo i contributi pervenuti dai dirigenti di tali settori.

Si è inoltre provveduto ad aggiornare le sanzioni previste per le varie infrazioni sulla base dei recenti contratti collettivi approvati, per il personale del comparto e della dirigenza.

E' stato evidenziato il collegamento che lo strumento Codice deve avere con gli strumenti di programmazione ed in specifico con il piano della performance (art. 1) e con il sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 26)

Dopo l'approvazione del Codice verrà predisposto un programma formativo per tutto il personale dell'ente ispirato a:

- differenziare i percorsi e le modalità per il personale neo assunto , il restante personale e la dirigenza;
- utilizzare modalità innovative che sfruttino i diversi strumenti a disposizione dell'ente e valorizzino nel ruolo di veri e propri testimonial i dipendenti che hanno partecipato al gruppo di lavoro.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Anna Messina
(firmato digitalmente)

La Dirigente del Settore Risorse Umane
Dott.ssa Debora Saccani
(firmato digitalmente)