



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
CON I POTERI DELLA GIUNTA PROVINCIALE

Deliberazione n. 148 del 31 DIC. 2013

OGGETTO: Approvazione del "Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia Regionale di Messina ai sensi dell'art.54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165"

L'anno duemilatredecim il giorno TRENTUNO del mese di DICEMBRE,
alle ore 12.40, nella sede Provinciale, il Commissario Straordinario Dr. Filippo ROMANO,
con i poteri della Giunta Provinciale, con la partecipazione del Segretario
Generale Avv. Anna Maria TRIPODO :

PREMESSO che, con decreto del 18.06.2013, n.171/Serv.1/S.G., il Presidente della Regione Siciliana ha nominato il Vice Prefetto, Dr. Filippo Romano, quale Commissario Straordinario per la gestione della Provincia Regionale di Messina, in sostituzione e con le funzioni di tutti gli Organi provinciali;

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

Vista la L.R. n. 48 dell'11.12.1991 che modifica ed integra l'ordinamento Regionale degli EE. LL.;

Vista la L.R. n. 30 del 23.12.2000 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D. Lgs. N.267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTI i pareri favorevoli sulla proposta suddetta, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000;

- per la regolarità tecnica, dal responsabile dell'Ufficio dirigenziale;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal responsabile dell'apposito Ufficio dirigenziale finanziario;

Ritenuto di provvedere in merito;

DELIBERA

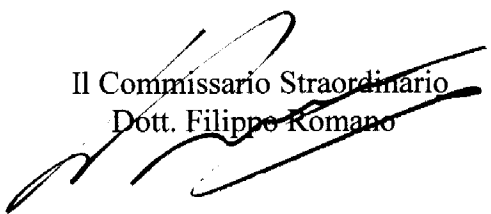
APPROVARE la proposta di deliberazione indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.



Il Commissario Straordinario, Dott. Filippo Romano, stante l'urgenza, dichiara la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91.

Messina 31 DIC. 2013

Il Commissario Straordinario
Dott. Filippo Romano





PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

**DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
CON I POTERI DELLA GIUNTA PROVINCIALE**

**SEGRETARIO GENERALE
Servizio Ispettivo**

OGGETTO: Approvazione del “Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia Regionale di Messina ai sensi dell’art.54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165”

PREMESSO che il comma 44 art.1 della Legge n.190 del 6 novembre 2012, sostituisce l’art. 54 (Codice di comportamento) del D.Lgs. 30 marzo 2001;

VISTO il D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, intitolato “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165”, considerato base minima e indefettibile di ciascun codice di comportamento;

VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A), approvato dalla CIVIT con delibera n.22 dell’11/09/2013, che al punto 3.1.3 precisa le modalità di approvazione del codice di comportamento da parte delle Pubbliche Amministrazioni;

VISTO il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell’Illegalità adottato dalla Provincia Regionale di Messina con delibera n.170 del Consiglio Provinciale del 14/06/2013, tra le misure di prevenzione prevede, all’art. 7 comma 7, l’applicazione del codice di comportamento, in appresso indicato semplicemente come Codice, a tutto il personale;

CONSIDERATO che il comma 5 dell’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, indica il criterio della “*procedura aperta alla partecipazione*” per la definizione del Codice;

CHE la delibera n.75/2013 dell’Autorità Anticorruzione sulle “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni” (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001), richiede il più ampio coinvolgimento degli *stakeholder* - ovvero le organizzazioni sindacali rappresentative presenti all’interno dell’ente, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, nonché le associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati da questa Amministrazione;

VISTA la Determina del Segretario Generale n. 3 del 22/11/2013, che approva l’ “Avviso pubblico per la redazione del codice di comportamento della Provincia Regionale di Messina”, in appresso indicato semplicemente “Avviso”;

VISTA la “Ipotesi di Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Messina ai sensi dell’art.54, comma 5, D.Lgs. n.165 del 2001” allegata al suddetto “Avviso”;

CHE il su menzionato "Avviso" è stato in pubblicazione sul sito istituzionale ed all'Albo Pretorio on-line di questo Ente dal 22/11/2013 al 06/12/2013;

CHE durante il periodo di pubblicazione non è pervenuta alcuna proposta e/o osservazione;

VISTO il parere favorevole espresso dal N.I.V. Nella seduta del 30 dicembre 2013;

CONSIDERATO che la delibera n.75/2013 dell'Autorità Anticorruzione individua nell'organo di indirizzo politico-amministrativo l'organo competente all'adozione del Codice, su proposta del Responsabile;

VISTO lo Statuto Provinciale;

**SI PROPONE CHE IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
DELIBERI**

PRENDERE ATTO di quanto espresso in premessa e che qui si intende riportato;

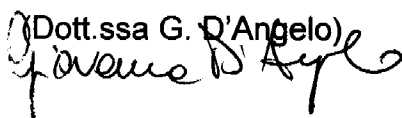
APPROVARE, ai sensi dell'art. 44, comma 5, Legge n.190 del 6 novembre 2012 il "Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia Regionale di Messina ai sensi dell'art.54, comma 5, D.Lgs. N.165 del 2001", allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

PUBBLICARE il "Codice di comportamento", in forma permanente, sul sito istituzionale dell'Ente e dare comunicazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione, inviando alla stessa il link di pubblicazione.

TRASMETTERE a tutti i Dirigenti per garantirne la massima diffusione.

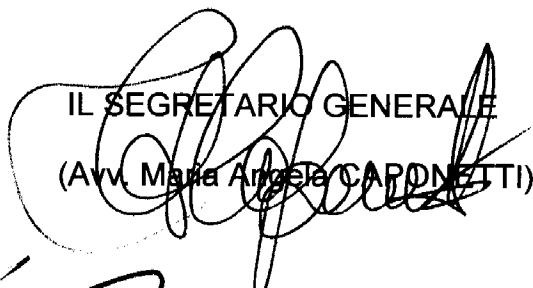
Il Funzionario

(Dott.ssa G. D'Angelo)



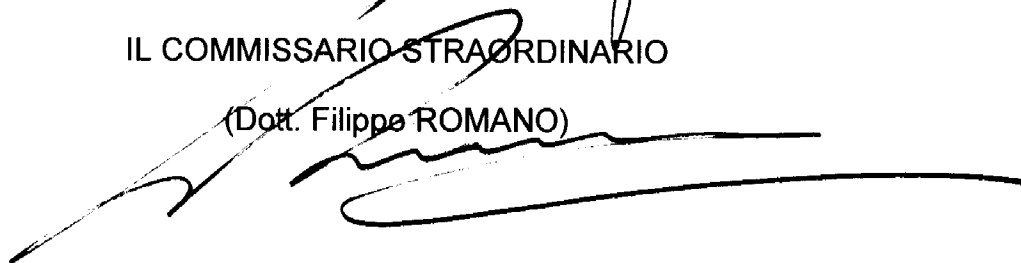
IL SEGRETARIO GENERALE

(Avv. Maria Angela CAPONETTI)



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

(Dott. Filippo ROMANO)

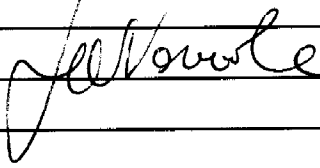


SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia Regionale di Messina ai sensi dell'art.54, comma5, d.lgs. n.165 del 2001
2. Parere N.I.V.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30, si esprime parere:



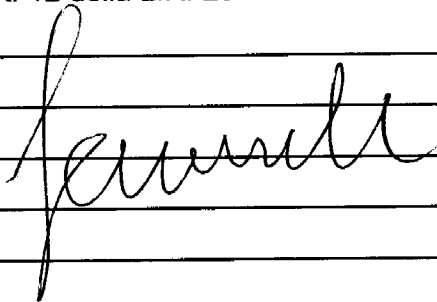
In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di deliberazione.

Addì 30.12.2013


IL DIRIGENTE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 si esprime parere:



In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di deliberazione.

Addì _____


IL RAGIONIERE GENERALE

Ai sensi dell'art. 55, 5° comma, della L. 142/90, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addì _____

IL RAGIONIERE GENERALE



Provincia Regionale di Messina

Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia Regionale di Messina ai sensi dell'art. 54, comma 5, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165

Art. 1- Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", a norma dell'art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, integra le previsioni del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, di seguito denominato "Codice generale", recante i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.
2. Il presente Codice si applica ai dipendenti della Provincia Regionale di Messina. Norme particolari sono previste per quelle categorie di dipendenti pubblici che svolgono attività di natura tecnico-professionale o che sono impiegati presso strutture di rappresentanza legale dell'amministrazione o presso gli uffici per le relazioni con il pubblico, nonché per coloro che sono impiegati presso gli uffici di supporto agli organi di direzione politica dell'Ente.
3. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice e dal Codice generale si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di supporto agli organi di direzione politica dell'Ente, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, sono inserite, a cura dei dirigenti responsabili, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice generale e dal presente Codice.
4. Le previsioni del presente Codice si estendono, altresì, per quanto compatibili, ai dipendenti dei soggetti controllati partecipati dalla Provincia Regionale di Messina.

Art.2- Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Repubblica con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

 1

2. Il dipendente rispetta i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento in qualsiasi condizione, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, opinioni politiche o di qualunque altro tipo, appartenenza a una minoranza nazionale, proprietà, nascita, handicap, età od orientamento sessuale.
6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati anche in via telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 3- Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, ivi compresi quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali.
2. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, ivi compresi quelli d'uso di modico valore.
3. I regali e le altre utilità comunque ricevuti sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti.
4. Il dipendente non deve accettare incarichi di collaborazione o di consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, da persone o enti privati:
 - a) che siano, o siano stati nel biennio precedente, iscritti ad albi di appaltatori di opere e lavori pubblici o ad albi di fornitori di beni o di prestatori di servizi tenuti dal servizio di appartenenza;
 - b) che partecipino, o abbiano partecipato nel biennio precedente, a procedure per l'aggiudicazione di appalti, sub-appalti, cottimi fiduciari o concessioni di lavori, servizi o forniture o a procedure per



la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere curate dal servizio di appartenenza;

c) che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, iscrizioni o provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriali comunque denominati, ove i predetti procedimenti o provvedimenti afferiscano a decisioni o attività inerenti al Servizio di appartenenza.

d) che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti al servizio di appartenenza.

5. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, ciascun dirigente vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte del personale assegnato. Il Direttore Generale, o in mancanza il Segretario Generale, vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei Dirigenti.

Art. 4- Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica al responsabile del Servizio di appartenenza - entro cinque giorni - la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, che svolgono attività nello stesso settore di competenza del Servizio di appartenenza. Il presente comma non si applica nel caso di adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tal fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera

Art. 5- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

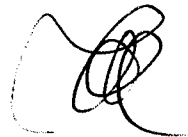
1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti dalle leggi e/o regolamenti vigenti, il dipendente informa per iscritto il proprio Dirigente su tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, in qualunque modo retribuiti, con soggetti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi 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 al Servizio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Le suddette informazioni devono essere rese dal dipendente all'atto dell'assegnazione al Servizio e, in fase di aggiornamento periodico, all'atto dell'instaurazione di ciascun rapporto.

2. A tali fini, il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi di qualsiasi natura, in cui siano



3

coinvolti interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, ancorché dettati da pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

3. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente. A tal fine, all'atto del conferimento, il dipendente interessato è tenuto a dichiarare, ai sensi del DPR 445/2000 e s.m.i., l'inesistenza di tali casi di incompatibilità o situazioni di conflitto di interessi.

4. Il responsabile del procedimento e i titolari di uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Art. 6- Obbligo di astensione

1. Il dipendente, con congruo termine di preavviso, comunica al proprio Dirigente ogni fattispecie, e le relative ragioni, di astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o 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, di associazioni anche non conosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente ovvero in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

2. Sull'astensione del dipendente decide il Dirigente dell'U.D. di appartenenza, il quale ne dà riscontro al Segretario Generale, in qualità di responsabile per la prevenzione della corruzione, e cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione dal medesimo adottate. Sull'astensione dei Dirigenti decide il Segretario Generale in qualità di responsabile per la prevenzione della corruzione e cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione adottate.

Art. 7 - Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie per la prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, le prescrizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione.

2. Ogni dipendente presta la sua collaborazione al Segretario Generale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, assicurando ogni comunicazione di dati e informazioni richiesta e segnalando in via riservata allo stesso, oltre che al proprio dirigente, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante ai fini di cui al



presente articolo. Le segnalazioni da parte di un Dirigente vengono indirizzate in via riservata al Segretario Generale.

3. Il destinatario delle segnalazioni di cui al comma precedente adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità ai sensi dell'articolo 54-bis del D. L.gs. n. 165/2001. Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, anche parzialmente, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni e integrazioni.

4. L'Amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione,

Art. 8 - Trasparenza e tracciabilità

1. Si applicano le misure previste dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità in materia di trasparenza e di tracciabilità.

2. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 9- Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona, la posizione che ricopre all'interno dell'amministrazione al fine di ottenere utilità o vantaggi che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10- Comportamento in servizio

1. Ciascun Dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche dell'U.D. diretto sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale allo stesso assegnato. Il Dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione. In caso di ritenuta disparità nella ripartizione dei carichi di lavoro da parte del Dirigente, il dipendente può rivolgere al medesimo motivata istanza di riesame e, in caso di conferma delle decisioni assunte, segnalare il caso al Segretario Generale.



2. Il Dirigente deve rilevare e tenere conto, ai fini dell'adozione delle misure prescritte dalla normativa vigente in materia, di eventuali scostamenti dall'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, imputabili a ritardi o all'adozione di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

3. Il Dirigente deve controllare che:

a) l'utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro comunque denominati avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, evidenziando eventuali situazioni di criticità;

b) l'utilizzo del materiale e delle attrezzature in dotazione del proprio U.D., nonché dei servizi telematici e telefonici avvenga per ragioni d'ufficio e nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione;

c) la timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti avvenga correttamente, avviando, nel caso di pratiche scorrette, il relativo procedimento disciplinare.

4. Il dipendente deve fare un utilizzo adeguato dei materiali, delle attrezzature, dei servizi e più in generale delle risorse dell'Ente, curando, altresì, di spegnere luci e macchinari al termine dell'orario di Lavoro.

Art. 11- Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente, con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità, risponde senza ritardo alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica nella maniera più completa e accurata possibile. Alle comunicazioni di posta elettronica deve rispondere con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei alla esaustività della risposta. Ove non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente. Fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, il dipendente, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento.

2. È assicurato il collegamento con carte di servizi o documenti contenenti gli standard di qualità secondo le linee guida formulate dalla CIVIT.

3. I dipendenti dell'Ufficio relazioni con il pubblico (U.R.P.) operano con cortesia e disponibilità, indirizzano la corrispondenza, le chiamate telefoniche e i messaggi di posta elettronica ricevuti, rispondono nella maniera più completa e accurata possibile, non assumono impegni né anticipano l'esito di decisioni o azioni altrui, forniscono informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti.

Art. 12- Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, located in the bottom right corner of the page.

si applicano ai Dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'art. 19, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e dell'art.110 del D. Lgs. n. 267/2000.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico, garantendo l'osservanza degli obblighi di cui alla Legge a. 190/2012 nonché del D.Lgs. n. 33/2013 e del D.Lgs. 39/2013, e del piano per la prevenzione della corruzione.

3. Il Dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano configurare un conflitto di interessi con l'attività pubblica svolta e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'U.D. che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti l'U.D. assegnato. Le comunicazioni e le dichiarazioni di cui presente comma devono essere aggiornate periodicamente e, comunque, almeno una volta all'anno. Il Dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il Dirigente deve osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro".

5. Il Dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il Dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

Art. 13- Contratti ed atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

Art. 14- Obblighi di comportamento e valutazione delle performance

1. Il livello di osservanza delle regole contenute nel codice di comportamento dell'amministrazione costituisce uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, secondo il sistema definito ai sensi del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

2. Il soggetto responsabile della misurazione e valutazione della performance individuale tiene conto delle violazioni del presente Codice debitamente accertate, sulla base dei dati forniti dai referenti dandone atto nelle schede di valutazione previste dai sistemi di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009.



3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 17, comma 3, la grave o reiterata violazione, debitamente accertata, delle regole contenute nel Codice, esclude la corresponsione di qualsiasi forma di premialità, comunque denominata, a favore del dipendente.

Art. 15 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'art.54, comma 6, del D. Lgs. n.165/2001, i Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e l'Ufficio Procedimenti disciplinari vigilano sull'applicazione del presente Codice e del Codice generale.

2. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione adottato dall'Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 2, della L. 6 novembre 2012, n. 190. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, oltre alle funzioni di cui all'articolo 55-bis e ss. del D. Lgs. n.165/2001, cura l'esame delle segnalazioni di violazione del presente Codice e del Codice generale, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del già citato D. Lgs. n. 165/2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza tra i dipendenti dell'Ente del presente Codice e del Codice generale, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del D. Lgs. n. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale, la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 2 della L. n. 190/2012, dei risultati del monitoraggio, l'aggiornamento periodico di concerto con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione della corruzione.

3. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione del presente Codice e del Codice generale, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'art.1, comma 2, lettera d), della L.190/2012.

4. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dell'Ente. L'Amministrazione provvede agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

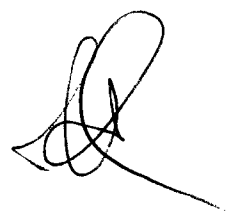
Art. 16- Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, di luogo anche a responsabilità civile, amministrativa o contabile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.



2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

SEGRETERIA GENERALE

Relazione illustrativa al Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia
Regionale di Messina
Ai sensi dell'art.54 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165

La legge 6 novembre 2012, n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", all'art.1 comma 44 ha sostituito l'art.54 del Decreto Legislativo n. 165/2001, prevedendo, come misura generale di prevenzione, l'adozione di nuovi Codici di comportamento per i dipendenti pubblici.

In data 16 aprile 2013, il Decreto n.62 del Presidente della Repubblica ha approvato il "Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici", considerato base minima ed indefettibile di ciascun codice di comportamento.

Da qui, il compito per ogni amministrazione di completare il Codice generale secondo le proprie specifiche funzioni ed esigenze, con particolare riferimento alle aree di attività più esposte al rischio di comportamenti impropri.

L'adozione del Codice di Comportamento è una delle principali azioni e misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, così come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, adottato dalla ANAC (ex CIVIT) con delibera n. 22 del 11/09/2013, pertanto, costituisce elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione di ogni Amministrazione.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 75/2013, ha adottato le linee guida in materia di Codici di Comportamento per le Pubbliche Amministrazioni dettando specifiche indicazioni e modalità sulla loro adozione.

Per dare seguito a quanto sopra, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Provincia di Messina con la collaborazione del Dirigente dell'Ufficio Procedimenti disciplinari ha predisposto un'ipotesi di Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia Regionale di Messina, composto da n. 16 articoli.

In conformità al 5 comma dell'art.54 del D.Lgs n. 165/2001, che prevede la “procedura aperta di partecipazione” per la definizione del codice di comportamento di ciascuna amministrazione, è stato predisposto e pubblicato l' “Avviso pubblico per la redazione del codice di comportamento della Provincia Regionale di Messina”.

Con questa particolare procedura, il legislatore ha inteso il più ampio coinvolgimento degli stakeholders che, come precisato dalla delibera n.75/2013 della ANAC, include le organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Ente, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, nonché le associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati da questa amministrazione.

Il Responsabile della Prevenzione ha, dunque, provveduto alla pubblicazione dell'avviso pubblico sul sito istituzionale, inclusivo di un'ipotesi di codice, con l'invito a far pervenire eventuali proposte e/o osservazioni secondo le modalità e termini indicati.

Nell'avviso sono stati invitati tutti i soggetti sopra indicati a voler trasmettere il proprio contributo propositivo in merito ai seguenti argomenti disciplinati dall'ipotesi del Codice, nel rispetto del D.P.R. n.62/2013 e nei principi di cui all'art.1, comma 54 della legge n.190/2012, ovvero:

1. Regali, compensi e altre utilità (art. 4 del D.P.R. n. 62/2013);
2. Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (art. 5 del D.P.R. n. 62/2013);
3. Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse (art. 6 del D.P.R. n. 62/2013);
4. Obbligo di astensione (art. 7 del D.P.R. n. 62/2013);
5. Prevenzione della corruzione (art. 8 del D.P.R. n. 62/2013);
6. Trasparenza e tracciabilità (art. 9 del D.P.R. n. 62/2013);
7. Comportamento nei rapporti privati (art. 10 del D.P.R. n. 62/2013);
8. Comportamento in servizio (art. 11 del D.P.R. n. 62/2013);
9. Rapporti con il pubblico (art. 12 del D.P.R. n. 62/2013);
10. Disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del D.P.R. n. 62/2013);
11. Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art. 14 del D.P.R. n. 62/2013).

Entrando nel merito dei contenuti il codice prevede :

- l'estensione degli obblighi di condotta, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti - anche di imprese fornitrici di beni e servizi – e obbligo di inserire negli

- incarichi e nei contratti apposite clausole di risoluzione o decadenza in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice;
- l'obbligo, per il dipendente pubblico, di astensione da qualunque atto nell'eventualità in cui si prospetti un conflitto di interessi, anche solo potenziale-comprendendo l'obbligo di comunicazione, il divieto di chiedere o accettare regali, compensi o altre utilità anche di modico valore;
 - l'obbligo di rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Amministrazione previste nel "Piano per la prevenzione della corruzione" e di collaborare nel reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale;
 - l'obbligo del dipendente di informare il superiore gerarchico delle rimozioni orali o scritte sull'operato dell'ufficio o dei propri collaboratori;
 - l'assegnazione dei compiti di monitoraggio e vigilanza ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura, al Responsabile della Prevenzione della corruzione ed all'Ufficio Disciplinare;
 - l'obbligo per i dirigenti di promuovere ed attuare la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti assegnati alla propria struttura, tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate, tanto per la tempestiva attivazione del procedimento disciplinare, che per la valutazione individuale del singolo dipendente;
 - la previsione che la violazione dei doveri previsti dal codice prevede responsabilità civile, amministrativa e contabile, nonché responsabilità disciplinare;
 - la previsione, in sede di assegnazione degli obiettivi di performance, di appositi parametri che misurino l'incidenza, in caso di mancata vigilanza da parte dei dirigenti sull'attuazione e sul rispetto dei codici presso le strutture di cui sono titolari, ai fini della misurazione e valutazione della performance, determinanti per la definizione ed erogazione della retribuzione di risultato;
 - l'obbligo per i dipendenti che svolgono attività di natura tecnico-professionale o che sono impiegati presso strutture di rappresentanza legale dell'amministrazione o presso gli uffici per le relazioni con il pubblico, o gli uffici di diretta collaborazione del vertice politico di segnalare al proprio dirigente e al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ogni circostanza che possa integrare violazione delle norme anticorruzione, dei codici di comportamento, delle norme disciplinari e penali anche in materia di integrità;

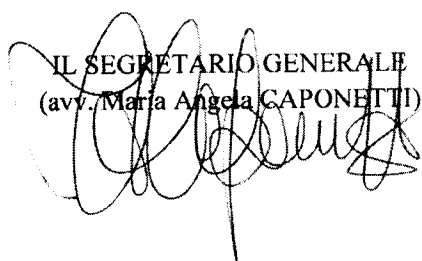
- l'obbligo per l'Amministrazione di pubblicare il codice all'albo pretorio dell'Ente e sul proprio sito istituzionale.

In caso di infrazione non sono state previste né il tipo né l'entità delle sanzioni, rinviando a quanto previsto dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Alcuni aspetti ed obblighi specifici sono rimandati all'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, nella misura in cui sono previste le proposte operative dei dirigenti in fase di analisi delle procedure e valutazione dei rischi.

Non essendo pervenuti suggerimenti né osservazioni a seguito dell'avviso, nella considerazione che trattasi di prima applicazione del codice e che, comunque, la legge prevede la possibilità di procedere ad eventuali integrazioni e/o modifiche secondo le esigenze che potranno presentarsi, stante l'approssimarsi della data di scadenza di approvazione si è dato seguito all'iter procedurale.

IL SEGRETARIO GENERALE
(avv. Maria Angela CAPONETTI)





PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 1 – SEDUTA N.I.V. DEL 30/12/2013

L'anno duemilatrecento, il giorno trenta del mese di dicembre, alle ore 11,30 si è riunito presso l'Ufficio del Segretario generale dell'Ente il "Nucleo Indipendente di Valutazione" per discutere i seguenti punti all'ordine del giorno:

1. Insediamento del Nucleo; e convalida delle nomine
2. Parere su proposta di "Codice di Comportamento della Provincia Regionale di Messina.

Sono presenti i Sigg.:

- Dott. Saija Antonino, Presidente;
- Dott.ssa Zappalà Loredana, Componente;
- Dott.ssa Moricca Caterina, Componente;
- Dott.ssa Maria Angela Caponetti, nella qualità di organo tecnico senza diritto di voto.

Il verbalizzante: Dott. Catalano

In riferimento al 1° punto all'o.d.g. si dà atto che in data odierna si è insediato il N.I.V. e sono stati acquisiti agli atti le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità dei componenti.

Il N.I.V., per il 2° punto, prende atto della proposta già ricevuta via email.

Esprime parere favorevole riservandosi in fase di applicazione di monitorare l'efficacia delle disposizioni e se necessario avanzare proposte d'integrazione o modifiche.

La seduta viene conclusa alle ore 13.30

Il Nucleo si autoconvoca il 04/02/2014 alle ore 10,30.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO DEL N.I.V. *ff.*

IL PRESIDENTE DEL N.I.V.
(Dott. Antonino Saija)

Dott.ssa Zappalà Loredana

Dott.ssa Moricca Caterina

Dott.ssa Maria Angela Caponetti

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Commissario

(Dott. Filippo ROMANO)

Il Segretario Generale

Avv. Anna Maria TRIPODO

Il Presente atto sarà affisso all'Albo

nel giorno _____

L'ADDETTO

Messina, li _____

Il presente atto è stato affisso all'Albo

dal _____ al _____

con n. _____ Registro Pubblicazioni

L'ADDETTO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3-12-1991 n. 44)

Il sottoscritto Segretario Generale della Provincia,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione _____ pubblicata all'Albo di questa Provincia il **02 GEN 2014** e per quindici giorni consecutivi e che contro la stessa _____ non stati prodotti, All'Ufficio Provinciale, reclami, opposizioni o richiesta di controllo.

Messina, dalla Residenza Provinciale, addì _____

IL SEGRETARIO GENERALE

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del comma _____ dell'art. **12** della Legge Regionale 3-12-1991 n. 44 e successive modifiche.

Messina, dalla Residenza Provinciale, addì **31 DIC. 2013**

IL SEGRETARIO GENERALE



Avv. Anna Maria TRIPODO