

ALLEGATO 1
AL RESPONSABILE
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
DEL COMUNE DI Cattolica

Oggetto: Proposte/osservazioni in merito al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cattolica

I Sottoscritti Barbanti Serena, Corradi Catia, Salvetti Simonetta, a nome della RSU aziendale, formulano le seguenti osservazioni/proposte relative al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cattolica, in merito a ciascuna delle distinte previsioni dell'ipotesi pubblicata:

art. 4 – Regali, compensi e altre utilità (art.4 del D.P.R. n. 62/2013)

Si ritiene, con particolare riferimento ai commi 6-7-9, di doversi rifare all'art. 4 del D.P.R. 62/2013 già esaustivo.

art. 5 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (art. 5 del D.P.R. n. 62/2013)

Si ritiene di dover attenersi a quanto previsto dall'art. 5 del DPR 62/2013 facendo riferimento alla sola "possibilità di interferenza" e non anche "al coinvolgimento".
Si ritengono inoltre lesivi del diritto di libera associazione i commi 3 e 4.

art. 6 – Comunicazione degli interessi finanziari, conflitti d'interesse e incarichi del dipendente (art.6 del D.P.R. n. 62/2013)

Nel comma 3 la specifica "con persone con cui abbia frequentazioni abituali" si ritiene eccessiva.

art. 7 – Procedimento relativo all'obbligo di astensione (art.7 del D.P.R. n. 62/2013)

art. 8 – Prevenzione della corruzione (art.8 del D.P.R. n. 62/2013)

Per quanto attiene al comma 6 parrebbe più opportuna la seguente formulazione:
"Il destinatario delle segnalazioni di cui al periodo 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 decreto legislativo n. 165 del 2001. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, 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. L'Amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito".

art. 9 – Trasparenza e tracciabilità (art.9 del D.P.R. n. 62/2013)

art. 10 – Comportamento nei rapporti privati (art.10 del D.P.R. n. 62/2013)

art. 11 – Comportamento in servizio (art.11 del D.P.R. n. 62/2013)

Pare eccessivo e ridondante, in un codice di comportamento finalizzato alla prevenzione della corruzione, stigmatizzare ogni singolo comportamento dei dipendenti. L'articolato, tra l'altro, si rivela contraddittorio in alcune parti. Molte delle indicazioni riportate sono già di fatto regolamentate da specifiche norme e vi sono prescrizioni che rischiano di impedire il regolare svolgimento delle attività lavorative.

art. 12 – Rapporti con il pubblico (art.12 del D.P.R. n. 62/2013)

Al comma 9 si chiede di precisare cosa si intende per “altre forme di esternazione”.

Il comma 10 non si ritiene debba far parte di un codice di comportamento, ma che possa essere oggetto di una circolare interna.

art.13 – Disposizioni particolari per I dirigenti (art.13 del D.P.R. n. 62/2013)

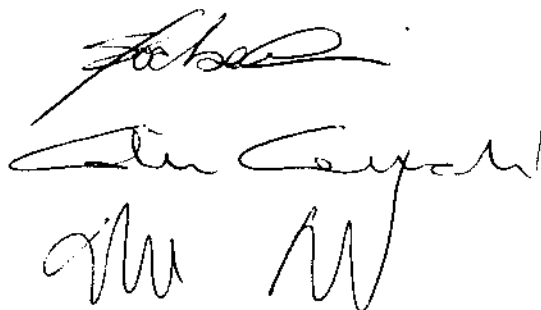
art. 14 Contratti e altri atti negoziali (art 14 D.P.R. n. 62/2013)

art 15 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art 15 D.P.R. n. 62/2013)

Altro

Data, 25/01/2014

Firme

Three handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top signature is a cursive name, possibly 'F. Rossi'. The middle signature is 'Antonio Caporali'. The bottom signature is 'G. M.' followed by a large 'W'.