



COMUNE DI LIVORNO  
IL SEGRETARIO GENERALE

## **Relazione di monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno anno 2023**

### **PREMESSA**

La presente Relazione è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15 D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 ("Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165") e dall'art. 19 c. 4 del Codice di comportamento dell'Ente, in cui è previsto che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza cura il monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del Codice di comportamento, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio.

La Relazione è stata redatta con il supporto di dati ed informazioni forniti dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari del Comune e dal Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo.

### **Legenda:**

- Codice nazionale: D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- PTPCT: Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- PIAO: Piano integrato di Attività ed Organizzazione
- RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- NdV: Nucleo di valutazione
- UPD: Ufficio procedimenti disciplinari
- ANAC: Autorità nazionale anticorruzione
- PNA: Piano nazionale anticorruzione

### **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Il principale contesto normativo di riferimento della materia è costituito da:

- Art. 1 commi 44 e 45 Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
- Art 54 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".
- Art. 4 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)." convertito con modificazioni con L. 29 giugno 2022, n. 79.
- D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 , recante: « Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell' articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 »
- Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 75 del 24 ottobre 2013 "Linee guida in materia di codici di

comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)".

- Delibera ANAC n. 1064 del 13 Novembre 2019 "Approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2019".
- Delibera ANAC n. 177 del 19 Febbraio 2020 "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche".
- "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022" approvati da ANAC in data 2 febbraio 2022.
- Delibera ANAC n. 7 del 13 Gennaio 2023 "Approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2022".
- Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 "Approvazione Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione".

## **PERCORSO PARTECIPATO PER L'APPROVAZIONE DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI LIVORNO**

In attuazione dell'art 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, con Delibera della Giunta Comunale n. 28 del 30 gennaio 2014 è stato approvato il primo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" della Rete Civica, sotto-sezione Disposizioni generali/Atti generali e sotto-sezione Altri contenuti/prevenzione della corruzione.

L'ANAC, con delibera n. 177 del 19 Febbraio 2020, ha approvato le nuove linee guida finalizzate a fornire indirizzi interpretativi e operativi volti a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento, con contenuti più coerenti all'evoluzione della legislazione e utili per la realizzazione degli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico da parte dei dipendenti.

Al fine di corrispondere agli indirizzi delle nuove linee guida, con Delibera di G.C. n. 423 del 15 luglio 2022, a conclusione del percorso descritto, è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno, che sostituisce il precedente approvato nel 2014.

Con il DPR 81/2023, è stato modificato il Codice di Comportamento Nazionale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 36/2022, le cui integrazioni più rilevanti attengono all'introduzione di due nuovi articoli (artt. 11-bis ed 11-ter) che disciplinano il corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media.

A seguito dell'emanazione del DPR suddetto, il Segretario generale-RPCT con nota prot. 139915 del 24/10/2023 ha richiesto al Dirigente del Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo la costituzione di un *"apposito gruppo di lavoro composto, in una logica multidisciplinare, da dipendenti facenti parte dell'Ufficio di supporto al RPCT, dell'UPD, dell'Ufficio amministrazione del personale, dell'Avvocatura civica, del Settore Sistemi Informativi e della Direzione Generale – Ufficio Stampa."* al fine di recepire le novità suddette nel Codice di Comportamento dell'Ente.

Il suddetto gruppo di lavoro è stato costituito con Determinazione dirigenziale n. 10373 del 29/12/2023. Nel corso del 2024 sarà intrapreso il percorso che porterà all'approvazione del nuovo Codice di comportamento del Comune di Livorno.

## **CODICE DI COMPORTAMENTO COME MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ha messo ulteriormente in evidenza l'importanza dei codici di comportamento dei dipendenti come misura di prevenzione della corruzione, *"costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT"*. Il PNA 2022 ed il successivo Aggiornamento 2023 non sono intervenuti in maniera innovativa sulla materia, confermando quanto già espresso nel precedente Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Codice di comportamento dell'Ente ha sempre costituito parte integrante dei PTPCT approvati dalla Giunta Comunale e del PIAO, che ha assorbito il PTPCT nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza". La sottosezione del PIAO 2023-2025 ha individuato il Codice di Comportamento

quale misura di prevenzione generale in osservanza a quanto previsto da ANAC, attribuendo particolare importanza alla implementazione delle attività formative e di sensibilizzazione sul contenuto del Codice.

## **DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

Sono state adottate e sono attive modalità finalizzate ad assicurare ampia diffusione della conoscenza del Codice di comportamento.

Sia il Codice nazionale che il Codice dell'ente sono pubblicati in apposite sezioni della Intranet, in cui è possibile per i dipendenti dell'Amministrazione consultarli in qualsiasi momento: Sezione "Personale » Codice disciplinare" e "Personale » Contratti di lavoro » Dipendenti » Allegati al contratto individuale".

Il Codice nazionale e il Codice dell'ente sono inoltre pubblicati nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune, quindi accessibili a tutti, alla pagina Disposizioni generali/Atti generali/Codice disciplinare e codice di condotta"; il Codice di comportamento dell'Ente è pubblicato anche nella sotto sezione /Altri contenuti/Prevenzione della corruzione" come parte integrante della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, di cui viene data ampia informazione ai dipendenti.

Il Settore Indirizzo, Organizzazione e controllo, con apposite comunicazioni o circolari, richiama l'attenzione dei dipendenti sul rispetto delle disposizioni del Codice di Comportamento (cfr. circolare prot. n. 27031/2023 avente ad oggetto Disposizioni sul rispetto dell'orario di lavoro, della presenza e comportamento in servizio) e sulla corretta compilazione delle dichiarazioni (cfr. Comunicazione a tutti i dipendenti in data 09 febbraio 2023 avente ad oggetto le dichiarazioni obbligatorie previste dal codice di comportamento, artt. 7-8-9-10, inerenti interessi finanziari e conflitti di interesse).

## **APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO NELLE PROCEDURE DI GARA**

Nel Sistema di Acquisti Telematici della Regione Toscana (START), cui il Comune di Livorno aderisce, sono state inserite le due dichiarazioni riportate sotto, nei documenti autogenerati dal Sistema che vengono sottoscritti dai partecipanti alle procedure di gara. Le dichiarazioni sono state inserite su tutte le istanze START e per tutte le tipologie di procedura (aperte, negoziate, affidamenti diretti e procedure concorrenziali semplificate) di lavori pubblici, forniture e servizi, nonché dei servizi attinenti all'ingegneria e all'architettura.

*Il sottoscritto dichiara:*

*2.02 di essere a conoscenza degli obblighi di condotta previsti dal "Codice di comportamento" della Stazione appaltante allegato agli atti di gara o consultabile nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Stazione appaltante;*

*2.03 di impegnarsi, in caso di aggiudicazione e con riferimento alle prestazioni oggetto del contratto, ad osservare e far osservare gli obblighi di condotta di cui al punto precedente ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, nonché, in caso di ricorso al subappalto al subappaltatore e ai suoi dipendenti e collaboratori, per quanto compatibili con il ruolo e l'attività svolta.*

Nei capitolati degli appalti, è presente uno specifico capitolo intitolato "codice di comportamento e nullità del contratto per motivi anticorruzione", richiamato nei relativi contratti stipulati con le imprese aggiudicatrici.

## **ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO**

Uno degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1 comma 8 Legge 190/2012), approvati dal Consiglio Comunale e parte integrante del PIAO 2023-2025, attribuisce rilevanza primaria alla formazione e sensibilizzazione dei dipendenti, anche con specifico riferimento al codice di comportamento: **"Incremento della formazione come misura strategica per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e parte integrante del Piano di Formazione dell'ente di cui all'apposita sezione del PIAO.**

*Sviluppare percorsi formativi per i dipendenti in materia di anticorruzione, codice di comportamento, trasparenza e sistema dei controlli, con approccio combinato, che integri gli*

*aspetti di conoscenza delle regole con un approccio valoriale diretto a rafforzare nel dipendente la comprensione e la condivisione dei valori che costituiscono le fondamenta etiche delle regole di comportamento (i c.d. standard etici), stimolando una costante attenzione ad esse per migliorarne l'applicazione nell'ambito dei processi decisionali di competenza.*

*Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla formazione inerente il nuovo Codice di comportamento dell'ente, proporzionandola al grado di responsabilità dei dipendenti e dei dirigenti.*

*Valorizzazione della docenza interna all'ente per i percorsi di formazione di base.*

*Attuazione di percorsi di formazione specifica a carattere "avanzato" per RPCT, funzionari di supporto al RPCT, Dirigenti e Personale dei Settori a maggior rischio di corruzione, anche mediante ricorso a docenti esterni. "*

Nel corso del 2023, con il supporto organizzativo del Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo, sono stati realizzati n. 4 corsi di formazione, sia in presenza nella Sala del Consiglio Comunale che in modalità "formazione a distanza" (F.A.D.) tramite collegamento a piattaforma on line.

In ogni corso sono stati illustrati gli elementi essenziali della normativa vigente e dei provvedimenti ANAC in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento in stretta connessione con la Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO; i corsi, coordinati dal RPCT, sono stati principalmente rivolti al personale neoassunto e/o che non aveva ancora ricevuto una formazione di base in tali materie. Le docenze sono state svolte da docenti interni: un funzionario dell'Ufficio Controllo regolarità amministrativa, Anticorruzione e Trasparenza e il Responsabile Ufficio Amministrazione del Personale. I corsi hanno avuto durata di 3 ore ciascuno, con illustrazione di apposite slides: la parte relativa al Codice di comportamento si è concentrata sull'analisi puntuale di ogni singolo articolo del Codice dell'Ente, con illustrazione di esempi e casi pratici, e nell'esposizione delle modalità operative per adempiere agli obblighi previsti (ad esempio, la procedura online per la compilazione delle dichiarazioni di conflitti di interesse ex artt. 7-8-9-10 del Codice). Al termine di ciascun corso, per verificare l'apprendimento, sono stati distribuiti questionari, corretti collettivamente a seguito della compilazione. Ai partecipanti sono state inoltre consegnate apposite schede di feedback anonime, che hanno dato come responso giudizi positivi sulla chiarezza espositiva dei docenti e sui contenuti del materiale didattico.

Nell'ottica di una formazione continua, le slides oggetto dei corsi sono pubblicate e liberamente consultabili - nella versione più aggiornata - nella intranet dell'ente.

## **COMUNICAZIONI DI POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSI EX ART. 10 CODICE DI COMPORTAMENTO .**

Nel corso del 2023, sono state presentate tramite l'apposita procedura informatizzata nn. 3 dichiarazioni di astensione per sussistenza di conflitto di interessi:

1)

DATA: 26/09/2023

SOGGETTO: Dirigente

ATTO/PROCEDIMENTO: PROCEDIMENTO CORRELATO A RAPPORTI CON SOCIETA'

MOTIVAZIONE: Legame familiare con soggetto che percepisce rimborso spese da società

DEFINIZIONE: Astensione dall'attività e sostituzione per i relativi procedimenti con altro Dirigente.

2)

DATA: 10/11/2023

SOGGETTO: Dirigente

ATTO/PROCEDIMENTO: PATROCINIO LEGALE DIPENDENTI

MOTIVAZIONE: Legame familiare con avvocato difensore dei dipendenti.

DEFINIZIONE: Astensione dall'attività e sostituzione per la specifica procedura con il Segretario Generale.

3)

DATA: 05/05/2023

SOGGETTO: Dipendente

ATTO/PROCEDIMENTO: PROCEDIMENTI RIGUARDANTI ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE

MOTIVAZIONE: Legame familiare con il Vicepresidente

DEFINIZIONE: Astensione dall'attività per tutti i procedimenti inerenti la specifica associazione di promozione sociale.

## **PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PER VIOLAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

Ai sensi dell'art. 20, comma 1 del Codice di comportamento "*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 e della trasparenza, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.*".

In base ai dati forniti dall'UPD, nel corso del 2023 sono stati definiti n. 5 procedimenti disciplinari per violazione dei doveri del Codice di Comportamento (due di questi procedimenti a carico dello stesso dipendente): tutti e cinque i procedimenti hanno portato all'accertamento di violazioni e relativa irrogazione di sanzione, come esposto nella seguente tabella:

<b>SETTORE IN CUI PRESTAVA SERVIZIO IL DIPENDENTE AL MOMENTO DELLA VIOLAZIONE</b>	<b>DOVERE DI COMPORTAMENTO VIOLATO</b>	<b>SANZIONE DISCIPLINARE COMMINATA</b>
ANAGRAFE E DEMOGRAFICO	Art. 14 c. 2 Codice di Comportamento del Comune di Livorno: <i>“Il dipendente:            a) rispetta i propri obblighi di servizio, anche con riferimento all’orario di lavoro, adempiendo in modo puntuale e corretto agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze e dei movimenti in entrata ed in uscita dalla sede di lavoro;            b) non abbandona la sede di lavoro senza la preventiva autorizzazione del dirigente o del responsabile dell’ufficio;            c) utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi; (...)”</i>	1 GIORNO DI SOSPENSIONE CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE (ART. 72 C. 4 CCNL 2019-2021)
SVILUPPO VALORIZZAZIONE MANUTENZIONI	Art. 14 c. 2 Codice di Comportamento del Comune di Livorno: <i>“Il dipendente:            a) rispetta i propri obblighi di servizio, anche con riferimento all’orario di lavoro, adempiendo in modo puntuale e corretto agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze e dei movimenti in entrata ed in uscita dalla sede di lavoro;            b) non abbandona la sede di lavoro senza la preventiva autorizzazione del dirigente o del responsabile dell’ufficio;            c) utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi; (...)”</i>	RIMPROVERO SCRITTO (ART. 72 C. 3 CCNL 2019-2021)

	art. 59 c. 1 D.Lgs 81/2008	1 GIORNO DI SOSPENSIONE CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE (ART. 72 C. 4 CCNL 2019-2021)
ANAGRAFE E DEMOGRAFICO	Art. 14 c. 2 Codice di Comportamento del Comune di Livorno: <i>“Il dipendente: a) rispetta i propri obblighi di servizio, anche con riferimento all’orario di lavoro, adempiendo in modo puntuale e corretto agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze e dei movimenti in entrata ed in uscita dalla sede di lavoro; b) non abbandona la sede di lavoro senza la preventiva autorizzazione del dirigente o del responsabile dell’ufficio; c) utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi; (...)”</i>	MULTA PARI A 4 ORE DI RETRIBUZIONE (ART. 72 C. 3 CCNL 2019-2021)
ENTRATE E PATRIMONIO	<i>Svolgimento incarichi extra-istituzionali non autorizzati/comunicati*</i> art. 53 d.lgs. n. 165/2001; Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2023/2025 del Comune di Livorno (Parte Generale Sezione 11.3); Regolamento approvato con deliberazione GC n. 514/1998  Art. 6 c. 2 Codice di Comportamento del Comune di Livorno: <i>“Fermo restando l’obbligo del rispetto di quanto disposto in materia di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari adottate dall’amministrazione, il dipendente che richiede l’autorizzazione per lo svolgimento di un incarico extra istituzionale deve dichiarare che il soggetto privato che intende affidargli l’incarico non ha e non ha</i>	2 GIORNI DI SOSPENSIONE CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE (ART. 72 C. 4 CCNL 2019-2021)

	<i>avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.”</i>	
--	--	--

Nel corso dell'anno 2023 non sono pervenute segnalazioni "whistleblowing" da parte di dipendenti dell'ente relative a violazioni del Codice di comportamento.

Dei quattro procedimenti disciplinari riconducibili ad eventi corruttivi avviati nelle annualità precedenti (indicati nelle Relazioni di monitoraggio 2021 e 2022) due sono stati chiusi per cessazione dal servizio dei dipendenti mentre gli altri due sono ancora sospesi in attesa di definizione dei relativi procedimenti penali.

**Il Segretario Generale**  
**Responsabile della prevenzione della corruzione**  
**e della trasparenza**  
**Dr. Michele D' Avino**

*Il presente atto è firmato digitalmente, ai sensi della normativa vigente*