



PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Parere sul “Codice di comportamento per il personale della Provincia autonoma di Bolzano”

ai sensi dell’articolo 54, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001

Wolfgang Bauer

Eva Maria Kofler

agosto 2018



Anschrift / Indirizzo

Prüfstelle / Organismo di valutazione

39100 Bozen – Bolzano, Freiheitsstraße 66 - Corso Libertà 66

Tel.: 0471 402 212

Fax: 0471 260 114

E-mail: pruefstelle@landtag-bz.org

Mail: organismodivalutazione@consiglio-bz.org

PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

Internet: www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp



INDICE

Introduzione	4
1. Presupposti giuridici	4
2. Fonti di riferimento	5
3. Approccio metodologico	5
4. Risultati dell'analisi	6
5. Valutazione e raccomandazioni	7

Introduzione

“I codici di comportamento costituiscono uno strumento di attuazione del principio di buona amministrazione”¹ e rappresentano una delle più importanti misure strategiche per prevenire la corruzione.

Con lettera dell’8 agosto 2018, il direttore generale e il segretario generale della Provincia hanno richiesto all’Organismo di valutazione un parere sul testo rielaborato del “Codice di comportamento per il personale della Provincia autonoma di Bolzano”.

Oltre al codice rivisto, è stata trasmessa anche una relazione che illustra le più importanti modifiche linguistiche, la nuova struttura del documento e le modifiche apportate ai singoli articoli.

1. Presupposti giuridici

Ai fini dell’adozione del codice si richiamano le seguenti fonti normative:

- decreto legislativo n. 165/2001, articolo 54 - codice di comportamento;
- decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 (regolamento applicativo del citato articolo 54);
- delibera CiVIT n. 75/2013, “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni”;
- linee guida della Conferenza Stato-Regioni-Province autonome per l’adozione del codice di comportamento del 19 dicembre 2013.

Il comma 5 dell’articolo 54 del suddetto decreto legislativo prevede che l’organismo indipendente di valutazione rediga un parere obbligatorio sul codice di comportamento.

Nel contesto giuridico provinciale, tale compito spetta all’Organismo di valutazione (articolo 24 della legge provinciale n. 10/1992).

¹ L. Hinna, Glossario della riforma della pubblica amministrazione, Maggioli Editore, 2014, p. 139.

2. Fonti di riferimento

Il (più recente) codice di comportamento per il personale della Provincia è stato approvato, unitamente al piano pluriennale per la trasparenza 2014–2016, con delibera della Giunta provinciale n. 938/2014².

Con la circolare della segreteria generale n. 7/2014 sono stati comunicati ai dipendenti l'avvenuta approvazione del documento, il link per reperirlo e i suoi contenuti essenziali.

Lo stesso codice di comportamento costituisce inoltre l'allegato n. 3 al Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2013-2016, approvato con delibera della Giunta provinciale n. 1309/2014.

Il successivo Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2017-2019, approvato con delibera della Giunta provinciale n. 1104/2017, prevede delle misure per l'attuazione dei codici di comportamento settoriali.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il periodo 2018-2020, approvato con delibera della Giunta provinciale n. 393/2018, ha concretizzato ulteriormente l'attuazione dei codici di comportamento settoriali e ha tentato una mappatura di quanto è stato finora realizzato nell'ambito dei codici di comportamento.

La presente bozza di "Codice di comportamento per il personale della Provincia autonoma di Bolzano" rappresenta un aggiornamento del codice del 2014.

3. Approccio metodologico

Il parere sulla bozza del "Codice di comportamento per il personale della Provincia autonoma di Bolzano" contempla la valutazione dei seguenti aspetti:

- il rispetto delle raccomandazioni fornite dall'Organismo di valutazione nel suo parere del 2014;
- la conformità delle modifiche ovvero novelle con le prescrizioni normative di cui al punto n. 1 - Presupposti giuridici.

L'esame si conclude con la formulazione di un parere basato sui risultati e sulle conclusioni dell'analisi del nuovo codice di comportamento.

² L'Organismo di valutazione ha trasmesso il parere obbligatorio sul codice di comportamento al responsabile per la prevenzione della corruzione nel febbraio 2014.

4. Risultati dell'analisi

Le raccomandazioni fatte dall'Organismo di valutazione nell'anno 2014

Con l'inserimento del codice di comportamento già nel primo Piano triennale per la prevenzione della corruzione si è tenuto conto della raccomandazione di provvedere a un adeguato raccordo tra il predetto codice e il Piano di prevenzione della corruzione.

Analogamente si è tenuto conto della raccomandazione di valutare se sia necessario aggiornare ovvero elaborare i codici settoriali inserendo, nei successivi piani triennali per la prevenzione della corruzione, delle relative prescrizioni.³

Nel codice del 2014 sono (già) state recepite anche le raccomandazioni circa il monitoraggio sull'osservanza del codice di comportamento e quelle sulla formazione e l'aggiornamento del personale⁴.

Resta invece ancora aperta la questione dell'implementazione di un monitoraggio annuale sull'attuazione del codice di comportamento da parte del responsabile per la prevenzione della corruzione e dell'unità organizzativa competente per i procedimenti disciplinari ai sensi delle disposizioni normative statali sopra citate.

Conformità delle modifiche ovvero novelle alle prescrizioni normative

Come indicato nella relazione citata nell'introduzione, il nuovo codice di comportamento è stato sostanzialmente rielaborato solo dal punto di vista linguistico. Ad esempio, è stato scelto di usare la forma del "noi" per includere tutti i collaboratori. Sono inoltre stati lievemente modificati l'ordine e la ripartizione interna degli articoli.

Per quanto riguarda la struttura del codice, ai 12 articoli è stata anteposta un'introduzione per fornire un quadro dei principi sostanziali.

Riguardo alle modifiche ovvero novelle dei singoli articoli, si rileva quanto segue:

gli articoli 5 e 6 del codice di comportamento sono stati precisati per ottemperare meglio a quanto prescritto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 in relazione ai conflitti d'interesse e all'obbligo di astensione.

³ Vedasi al tal proposito anche la relazione dell'Organismo di valutazione "Verifica della Relazione annuale 2017 del responsabile della prevenzione della corruzione", del maggio 2018.

⁴ Nell'anno 2018 si è svolto il corso interattivo "Codice di comportamento per il personale della Provincia".

L'articolo 7 contiene ora solo un rinvio alle linee guida sui social media per la Provincia di Bolzano. L'articolo 8, concernente disposizioni particolari per la dirigenza, integra ai sensi delle prescrizioni statali citate gli obblighi dei dirigenti nel caso vengano a conoscenza di comportamenti illeciti. L'articolo 10, che riguarda la sicurezza informatica, è stato integrato per tenere conto della "Disciplina dell'utilizzo dei servizi informatici" della Provincia.

5. Valutazione e raccomandazioni

Dopo un esame approfondito si può rilevare che il "Codice di comportamento per il personale della Provincia autonoma di Bolzano", rielaborato come descritto sopra, sostanzialmente corrisponde alle prescrizioni normative in materia, le quali sono state integrate e specificate tenendo conto delle peculiarità dell'amministrazione provinciale.

Le modifiche ovvero novelle previste vengono quindi valutate positivamente; appaiono in parte necessarie e in parte in ogni caso opportune, come ad esempio l'aggiunta di un'introduzione e la scelta della forma del "noi".

Appare tuttavia ancora necessario, ai fini di una regolamentazione completa, che il codice di comportamento della Provincia rinvii agli standard normativi del codice di comportamento generale previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013.

Si raccomanda di sottoporre l'attuazione del codice di comportamento a un costante monitoraggio da parte del responsabile per la prevenzione della corruzione e dell'autorità disciplinare.

Il processo di consultazione pubblico riguardo al codice di comportamento dovrebbe essere descritto in una relazione esplicativa o quanto meno nella delibera di approvazione del codice.

Il codice di comportamento dovrebbe essere sottoscritto dai neoassunti e dalle neoassunte quale espressione del loro impegno (commitment).

In relazione alle attività di formazione e aggiornamento previste dal codice di comportamento, si sollecita in particolare lo svolgimento di corsi di etica per favorire un'evoluzione dal semplice conformarsi alle regole a un'etica aziendale.⁵

⁵ „Von der Regelkonformität zur Unternehmensethik“, Depping/Bünis in Zeitschrift für Interne Revision, ZIR 04/2018, p. 190 e seguenti.



Wolfgang Bauer

Eva Maria Kofler

agosto 2018