



CODI DE CONDUCTA I BON GOVERN



**Ajuntament
de Mataró**



Codi de Conducta i Bon Govern de l'Ajuntament de Mataró i del seu sector públic local:

Mataró Audiovisual

Parc TecnoCampus

Aigües de Mataró, SA (AMSA)

Promocions Urbanístiques de Mataró, SA (PUMSA)

Fundació TecnoCampus Mataró-Maresme

Fundació Unió de Cooperadors

Fundació Hospital Sant Jaume i Santa Magdalena





ÍNDEX

PRESENTACIÓ	07
I. NORMES GENERALS	08
1. Objecte i finalitat	08
2. Naturalesa del Codi de Conducta i Bon Govern	08
3. Àmbit d'aplicació	09
II. DECÀLEG DE VALORS ÈTICS I PRINCIPIS DE BON GOVERN	10
4. Valors ètics	10
4.1. Representació	10
4.2. Integritat	10
4.3. Exemplaritat	11
4.4. Honestedat i desinterès subjectiu	11
4.5. Respecte i igualtat de tracte	11
4.6. Objectivitat, imparcialitat, independència i neutralitat	11
4.7. Lleialtat i sentit institucional	12
5. Principis de bon govern	12
5.1. Transparència	12
5.2. Participació	12
5.3. Innovació, eficiència i control de la despesa	13
5.4. Modernització i millora contínua	13
5.5. Responsabilitat i rendició de comptes	13
III. NORMES DE CONDUCTA ÈTICA I NORMES D'ACTUACIÓ EN MATÈRIA DE BON GOVERN	14
6. Compromisos generals	14
7. Normes de conducta	14
7.1. Responsabilitat	14
7.2. Integritat	15
7.3. Exemplaritat	15
7.4. Honestedat i desinterès subjectiu	15

7.5. Respecte	17
7.6. Objectivitat	17
7.7. Lleialtat i sentit institucional	18
8. Normes d'actuació en matèria de bon govern	18
8.1. Transparència	18
8.2. Innovació, eficiència i control de la despesa	19
8.3. Responsabilitat i rendició de comptes	20
IV. MARC BÀSIC D'INTEGRITAT INSTITUCIONAL PER A L'APLICACIÓ EFECTIVA DEL CODI DE CONDUCTA I BON GOVERN	20
9. Inserció del Marc bàsic en el Sistema d'integritat	20
9.1. Codi de Conducta i Bon Govern com a pressupòsit del Marc bàsic d'integritat	20
9.2. Política de difusió i prevenció	21
9.3. Determinació de canals i procediment	21
10. Òrgan de garantia del codi de conducta	22
10.1. Comissió d'Ètica	22
10.2. Funcions de la Comissió d'Ètica	23
10.3. Mesures que poden adoptar els òrgans de garantia	24
10.4. Avaluació i rendició de comptes	25
DISPOSICIONS ADDICIONALS	26
11. Disposició addicional Primera	26
12. Disposició addicional Segona	26
13. Disposició addicional Tercera	26



Ajuntament
de Mataró



PRESENTACIÓ

L'aposta per una Administració i un govern obert, honest i eficient és compartida per una àmplia majoria dels regidors i regidores del Ple municipal, el consens per impulsar el treball d'aquesta comissió ha estat unànime.

L'objectiu i la voluntat del Govern municipal, compartit amb tots els grups municipals, és el de donar impuls a una millor governança de l'Ajuntament de Mataró, superant l'obligació legal definida per la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

El Ple Municipal va aprovar el 7 d'abril de 2016 la creació de la Comissió Municipal Informativa Especial de Bon Govern, Ètica i Transparència, amb la finalitat de redactar una proposta de codi ètic i d'impulsar les mesures necessàries per implantar i per fomentar la transparència, i proposar la composició i funcions del Comitè d'Ètica.

L'ample consens ha permès desenvolupar aquesta proposta amb el compromís d'entendre que el codi de conducta s'ha d'emmarcar en un marc d'integritat institucional, que faci de l'Ajuntament de Mataró una organització preocupada i preparada per donar resposta als dilemes ètics derivats de l'exercici del poder i al correcte compliment de les responsabilitats públiques.

Els estàndards de conducta han de ser elevats i es vol mantenir la confiança de la ciutadania en el nostre Ajuntament i en els seus representants.

L'aposta per aquest model de codi vol respondre a una aposta per un model preventiu i no reactiu, que fomenti les bones pràctiques i bones conductes dels actors polítics i directius de l'Ajuntament.

La voluntat d'inserir el codi en un Sistema d'integritat institucional fa que es defineixi una Comissió d'Ètica amb funcions d'assessorament, resolució de dilemes ètics, promoció de valors i principis, així com normes de conducta del codi; i elevat propostes de resolució davant de casos de queixes, denúncies o consultes que es puguin produir.

Tal i com es va plantejar des d'un començament, es vol que aquest codi s'estengui al conjunt de l'Administració municipal i del sector públic instrumental.

La comissió ha tingut l'oportunitat d'estudiar diverses experiències prèvies que han estat molt útils a l'hora de concretar la proposta de codi que presentem: Federació de Municipis de Catalunya (FMC), Generalitat de Catalunya, Diputació de Guipúscoa; ajuntaments de Sant Boi, Mollet...



I. NORMES GENERALS

1. Objecte i finalitat

El present codi s'elabora d'acord amb el que estableix l'article 55.3 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

Aquest codi s'insereix en el Sistema d'integritat local impulsat pels ens locals i per l'FMC.

Mitjançant el present codi es determinen i defineixen **valors ètics i principis de bon govern**, així com les **normes de conducta i d'actuació** que concreten aquests valors i principis.

Els valors i principis informen el comportament i l'actuació dels càrrecs representatius locals i del personal directiu en els esmentats ens, així com serveixen de paràmetre d'interpretació de l'abast de les normes de conducta i actuació recollides en el present text.

Els càrrecs representatius locals i el personal directiu local hauran d'observar i promoure, en l'exercici de les seves respectives activitats i funcions, els valors, principis i normes recollides per aquest codi.

08 |

2. Naturalesa del Codi de Conducta i Bon Govern

El present codi és un **marc autoregulador** que obliga a través de la subscripció del corresponent compromís d'adhesió a tots els càrrecs representatius i personal directiu de l'Ajuntament de Mataró i de les entitats del seu sector públic dependent.

Mitjançant el compromís d'adhesió s'adquireix el deure i obligació de respectar plenament en l'exercici dels càrrecs públics representatius i de les funcions executives o directives, així com, si escau, en aquelles activitats privades que puguin tenir impacte públic, els valors, principis i normes de conducta i d'actuació recollits en aquest codi.

El codi es configura com **un instrument viu** que, d'acord amb les propostes que realitzin els òrgans de garantia, podrà ser modificat periòdicament pels òrgans competents per a la seva aprovació.

3. Àmbit d'aplicació

Els valors i normes de conducta recollits en el present codi s'aplicaran als càrrecs representatius locals, als càrrecs públics executius i al personal directiu.

Els principis de bon govern (o de bones pràctiques) s'han d'aplicar, per regla general, únicament als càrrecs públics representatius que exerceixin funcions executives i al personal directiu, llevat de les excepcions contingudes en aquest codi.

En tot cas, l'àmbit subjectiu d'aplicació, d'acord amb els termes expressats en els apartats anteriors, s'estendrà sobre els col·lectius següents:

- a) Càrrecs representatius locals sense funcions executives.
- b) Càrrecs representatius locals amb funcions executives.
- c) Personal que ocupi llocs de treball reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter nacional en qualsevol entitat local.
- d) Personal directiu local que s'enquadri en el que estableix la disposició addicional quinzena de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local. En tot cas, serà també d'aplicació el present codi al personal directiu de l'Administració local que tingui la condició de personal d'alta direcció.
- e) Personal funcionari o laboral que ocupi llocs de treball amb funcions directives d'àrea o sector dels ens locals i la provisió dels quals es porti a terme mitjançant el sistema de lliure designació.
- f) Membres dels òrgans de govern i personal directiu de màxima responsabilitat de les entitats del sector públic institucional local. Així mateix, serà d'aplicació al personal directiu que ocupi en aquestes entitats llocs de treball amb funcions de direcció d'àrea o sector que hi hagin accedit a través del sistema de provisió de lliure designació.
- g) Personal eventual al servei de les entitats locals (càrrecs de confiança i assessors).

A l'efecte d'aclarir terminològicament l'àmbit subjectiu en el desenvolupament del Codi de Conducta i Bon Govern en les referències als empleats públics que s'hi incloguin, s'utilitzarà l'expressió "directius públics locals".

Amb caràcter previ a l'assumpció d'un càrrec públic, la responsabilitat política o funció executiva en l'organització, s'ha de subscriure el Codi de Conducta i Bon Govern que hagi aprovat l'Ajuntament.



Aquesta delimitació no exclourà la subscripció dels seus objectius per la totalitat dels empleats públics locals, subjectes al Codi de Conducta i Bon Govern que recull la normativa sobre funció pública, així com a aquells subjectes proveïdors de serveis a l'Administració local i perceptors de fons públics.

En el cas que es puguin derivar responsabilitats sancionadores com a conseqüència de l'incompliment greu d'allò que estableix aquest codi, el règim de sancions serà l'establert, si escau, per als alts càrrecs locals, per als funcionaris amb habilitació de caràcter nacional o per al personal que tingui la condició d'empleat públic, d'acord amb el que estableix el capítol II del títol VII de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

II. DECÀLEG DE VALORS ÈTICS I PRINCIPIS DE BON GOVERN

4. Valors ètics

4.1. Representació

Els càrrecs públics representatius i el personal directiu hauran d'exercir les funcions de representació pública de l'Ajuntament de Mataró o de l'àrea o entitat dependent o vinculada en la qual desenvolupin la seva activitat amb la dignitat i el necessari decòrum que exigeix la imatge de la institució. En l'exercici d'aquestes funcions actuaran amb sentit institucional i sent conscients que en aquestes circumstàncies representen al conjunt de la institució i, per tant, a la totalitat de la ciutadania del corresponent nivell de govern.

4.2. Integritat

En l'exercici de les seves activitats públiques, els càrrecs públics han d'actuar sempre d'acord amb el valor de la integritat, la qual cosa ha d'implicar, d'una banda, una actuació coherent entre les propostes i realitzacions; i, d'una altra, obviar en tot cas qualsevol pressió externa o interna que pugui influir negativament sobre la resta de valors i principis recollits en aquest codi i erosionar, així, la seva reputació personal o, especialment, afectar la imatge de la institució i a la confiança que la ciutadania diposita en aquesta.

4.3. Exemplantaritat

Els càrrecs públics representatius i, així mateix, el personal directiu constitueixen el mirall de la institució en què es mira tota la ciutadania. La seva conducta tant pública com privada estarà guiada per aquesta idea. L'exemplaritat no es proclama, es predica amb actes i actuacions concretes: és a dir, es practica. Qualsevol falta d'exemplaritat (acció o omissió) dels que estan subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest codi haurà de ser corregida a través dels mitjans i òrgans de garantia aquí previstos, podent donar lloc, si escau, a adoptar les mesures que es recullen en el present text.

4.4. Honestedat i desinterès subjectiu

L'interès públic i l'interès de la ciutadania seran els únics motors de l'actuació d'un càrrec públic representatiu i del personal directiu de l'Ajuntament de Mataró. En cas de conflicte entre interessos públics i privats o amb aquesta aparença, el càrrec públic ha de posar immediatament en coneixement de la institució o autoritat corresponent, formular les consultes o dilemes que se li plantegin davant els òrgans de garantia o, si escau, abstenir-se de participar en la votació, en la defensa pública d'una postura (esmena, pregunta, interpel·lació, etc.) o en l'adopció de la decisió que es tracti. No acceptaran cap regal o benefici que pugui posar en dubte la seva integritat, honestedat o objectivitat, condicioni o pugui donar l'aparença de condicionar la presa de decisions o la participació en aquestes.

4.5. Respekte i igualtat de tracte

Els càrrecs públics representatius i el personal directiu tractaran a la ciutadania, al personal al servei de l'Administració, a la resta de càrrecs públics representatius o al personal directiu amb la cortesia, el respecte i la dignitat que tota persona mereix. Han d'abstenir-se, per tant, de dur a terme conductes que contravinguin aquesta actuació i que comporten l'ús de termes despectius o de pràctiques de discriminació de qualsevol tipus (gènere, creences, ideològica, orientació sexual, raça, discapacitat o qualsevol altra). En particular, els càrrecs públics han de promoure i respectar la igualtat real en matèria de gènere.

4.6. Objectivitat, imparcialitat, independència i neutralitat

En l'exercici de les seves atribucions públiques, els càrrecs públics representatius i el personal directiu (no inclou els assessors) han d'actuar amb objectivitat, especialment quan hagin d'adoptar decisions o participar-hi; en particular, quan estiguin en joc determinats nomenaments, atorgament de subvencions o el compliment de principis i regles que els exigeixin per salvaguardar la imparcialitat en la presa de determinades decisions per part dels poders públics. En la política de nomenaments que admetin marges de discrecionalitat, procediran a designar aquelles persones que acreditin idoneïtat (la comissió ètica podria elaborar informe, com a òrgan consultiu, tot i que la decisió final la té el Govern) per al desenvolupament del càrrec o funció i un comportament ètic irreprotxable comprovat en l'exercici de les seves activitats anteriors, siguin públiques o privades.



4.7. Lleialtat i sentit institucional

Els càrrecs públics representatius i personal directiu hauran d'exercir les seves funcions amb plena lleialtat a la institució en la qual presten el seu servei, tant en l'exercici de les seves tasques de govern com, si escau, d'oposició; perseguint l'objectiu últim de millorar les condicions de vida de la ciutadania.

Quan els càrrecs representatius no exerceixin tasques de govern, han de dur a terme una opció constructiva i responsable, amb sentit institucional, la qual persegueixi l'acord i buscar la trobada entre les diferents sensibilitats presents, participi en l'adopció de polítiques públiques viables i sostenibles, especialment en matèria pressupostària per tal de garantir l'estabilitat i sostenibilitat financera dels comptes públics i no hipotecar l'acció de futurs governs ni a les generacions futures.

5. Principis de bon govern

5.1. Transparència

L'adopció de decisions o la participació en les mateixes de qualsevol càrrec públic representatiu o personal directiu estaran guiades pel principi de transparència, oferint a la ciutadania la informació precisa sobre per què s'adopten determinades decisions o quin és el sentit d'un vot o proposta.

Amb aquesta finalitat se serviran especialment i fomentaran la seva implantació i desenvolupament de tots els instruments i procediments establerts en la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (portal de transparència, dret d'accés a la informació pública, regulació de grups d'interès, participació ciutadana, dades obertes, etc.). El principi de transparència es projectarà així mateix en l'escrupolós compliment de les exigències de declarar les activitats i interessos que tingui cada càrrec públic representatiu o el personal directiu. Els grups polítics dels respectius ens locals i els càrrecs públics representatius en l'exercici de les seves funcions d'oposició política també estaran subjectes a aquest principi.

5.2. Participació

Facilitar mecanismes de participació amb tots els sectors socials del municipi, i tenir en consideració les seves aportacions en l'adopció i la presa de decisions, així com en la introducció de mecanismes d'avaluació dels serveis i les polítiques públiques.

5.3. Innovació, eficiència i control de la despesa

Els càrrecs representatius i el personal directiu hauran d'adoptar les mesures necessàries per alinear correctament política i gestió en les seves respectives entitats, han d'exercir les seves funcions optimitzant els recursos públics de tota mena, actuant amb sobrietat en el maneig dels cabals o recursos públics i en les seves activitats representatives o executives, promovent permanentment la innovació en tots els àmbits de la vida governamental i administrativa, així com adaptant contínuament les seves respectives organitzacions a les exigències o requeriments de cada moment.

5.4. Modernització i millora contínua

Impulsar la modernització i la millora de la gestió contínua de l'Administració local, de manera que s'orienti a satisfer les necessitats de la ciutadania i s'incrementi la qualitat dels serveis.

Desenvolupament d'una **cultura ètica** en l'organització de l'ens local, que incorpori el vessant ètic en el seu desplegament normatiu i competencial, així com en la prestació dels serveis.

5.5. Responsabilitat i rendició de comptes

En l'exercici de les seves funcions, els càrrecs públics representatius i el personal directiu actuaran amb responsabilitat, la qual cosa implica dedicació efectiva a les funcions assignades, motivació de quines són les decisions o votacions adoptades i, en tot cas, l'assumpció de les conseqüències que se'n derivin per l'exercici incorrecte d'aquestes funcions, així com de les seves pròpies conductes. La rendició de comptes per l'exercici de l'activitat pública forma part de l'essència del sistema democràtic i la seva pràctica contínua sent l'únic mitjà per reforçar la credibilitat i confiança de la ciutadania en les seves institucions, així com en les persones que desenvolupen responsabilitats públiques. Allò que es preveu en relació amb aquest principi és aplicable, així mateix, als grups polítics de l'entitat i als càrrecs representatius que exerceixin funcions d'oposició.



III. NORMES DE CONDUCTA ÈTICA I NORMES D'ACTUACIÓ EN MATÈRIA DE BON GOVERN

6. Compromisos generals

Exercir les funcions encomanades amb **objectivitat i veracitat**. No difondre falsedats ni utilitzar-ne com a fonament de la pròpia actuació.

Formular, a l'inici del mandat i/o del nomenament, la **declaració de béns i drets patrimonials** i de les activitats que es desenvolupen en el moment del nomenament. Aquesta declaració s'ha d'actualitzar en qualsevol moment del mandat sempre que variïn les circumstàncies o els fets, així com a la finalització o cessament del mandat. Aquest compromís s'entén sens perjudici del compliment de les obligacions establertes en matèria d'incompatibilitats.

Els càrrecs electes han de respectar la voluntat de la ciutadania i actuar amb lleialtat política, comproment-se a assumir el codi de conducta política en relació amb el transfuguisme a les corporacions locals.

7. Normes de conducta

7.1. Responsabilitat

La representació institucional implica que el càrrec públic representatiu o el personal directiu assumeix que, en l'exercici de les funcions respectives, representa a tots els ciutadans, més enllà de les persones que van dipositar la seva confiança electoral en la força o forces polítiques que, en cada cas, governin.

Els càrrecs representatius i el personal directiu representen a la institució en el seu conjunt i han d'exercir aquesta funció amb sentit institucional, la dignitat requerida i el necessari decor, amb la finalitat de salvaguardar la imatge de la institució davant la ciutadania.

Els representants locals i el personal directiu col·laboraran amb els mitjans de comunicació d'acord amb els principis de transparència, veracitat i de respecte professional, llevat que la informació que els sigui sol·licitada tingui caràcter confidencial.

Els càrrecs representatius amb funcions executives i el personal directiu dels ens locals participaran en debats públics i processos de deliberació que afectin el seu àmbit de responsabilitat, atenent a criteris d'oportunitat vinculats a línies estratègiques i de polítiques públiques de l'equip de govern o contingudes en el Pla de Mandat.

7.2. Integritat

Els càrrecs públics representatius i el personal directiu actuaran en l'exercici de les seves funcions públiques amb un comportament ètic adequat plenament als valors i normes de conducta que estableix aquest codi.

Així mateix, tindran cura especialment amb aquells aspectes de la seva vida privada que puguin tenir transcendència pública i afectar, directament o indirectament, a la institució local o a les seves entitats del sector públic en què presten els seus serveis.

De la mateixa manera la seva actuació serà coherent entre allò que es proposa i allò que s'ha decidit, obviant en tot cas qualsevol pressió externa que pugui condicionar o influir de manera negativa el seu procés de presa de decisions.

S'abstindran d'utilitzar en benefici propi la informació obtinguda en l'exercici del seu càrrec.

Tampoc invocaran en cap cas la seva condició de representant local o de directiu públic per a un benefici propi.

7.3. Exemplaritat

La seva conducta pública i privada ha d'estar guiada sempre per un comportament exemplar, el qual es manifestarà en les seves actuacions i accions concretes.

Els càrrecs representatius i personal directiu han d'exercir lideratge ètic en les seves respectives organitzacions.

Per tal de salvaguardar l'exemplaritat i imatge de la institució, els càrrecs representatius i directius públics s'abstindran en tot cas de realitzar un ús impropï dels béns i serveis que l'Administració local o les seves respectives entitats vinculades o dependents posen a llur disposició per raó del càrrec.

En el cas que un càrrec representatiu o el personal directiu siguin encausats en un procés penal es posarà en coneixement de l'òrgan de garantia perquè, un cop analitzat el cas, proposi les mesures pertinents a l'òrgan competent.

7.4. Honestedat i desinterès subjectiu

Els càrrecs representatius i el personal directiu dirigiran les seves actuacions exclusivament cap a l'objectiu del ple compliment dels interessos públics i de la ciutadania en el seu conjunt.

Existeix un **conflicte d'interessos** quan concorren interessos públics i privats de tal manera que poden afectar, comprometre o fer la impressió de comprometre l'exercici independent, objectiu, imparcial i honest del servei públic.



En cas de conflicte o **aparença del mateix** entre interessos públics i privats, el càrrec públic representatiu o el personal directiu ha de posar-ho immediatament en coneixement de la institució o de l'autoritat corresponent. També podrà en tot cas elevar consulta al respecte a l'òrgan de garantia. En cas de dubte sobre l'existència de conflicte d'interessos, s'ha d'optar sempre per l'abstenció.

Davant d'aquestes situacions, les persones subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest codi han de seguir els principis següents:

Actuar amb **independència** i sense condicions per conflicte d'interessos públics i/o privats, amb objectivitat i imparcialitat, sense prejudicis ni favoritismes.

Abstenir-se de participar en els assumptes que tinguin un interès personal, directe o indirecte, i també d'utilitzar el seu càrrec i/o les prerrogatives institucionals per atorgar-se, a si mateixes i/o a terceres persones, qualsevol tipus de benefici, ni dur a terme cap tipus d'activitat privada que, directament o indirectament, entri en col·lisió amb els interessos públics.

No acceptar regals, donacions de particulars i d'entitats públiques o privades, a excepció feta de les mostres no banals de cortesia i objectes commemoratius, oficials o protocol·laris, que li puguin ser lliurats per raó del seu càrrec o de la seva funció directiva.

16

En aquests supòsits es faran públics, a través del portal de la transparència, els béns acceptats com a regals, i caldrà especificar el bé o regal acceptat, l'entitat o particular que l'ha lliurat i la seva destinació final (ús que se'n farà). En cap cas podrà ser per a ús personal de l'alt càrrec.

No acceptar invitacions per a àpats ni per a esdeveniments que no estiguin relacionats amb el seu paper institucional. En tot cas, es publicaran al portal de la transparència les assistències que realitzin en representació de l'entitat, amb especificació del dia i l'objecte de l'acte i l'entitat que lliura la invitació.

Acceptar només el **pagament de viatges**, desplaçaments i allotjaments per part d'altres administracions públiques o d'entitats públiques dependents d'aquestes, universitats o entitats sense ànim de lucre, quan hagin d'assistir convidades oficialment **per raó del càrrec** a una activitat relacionada amb les seves responsabilitats.

En cap cas s'acceptarà el pagament dels viatges, desplaçaments o allotjament per part d'una empresa o entitat privada o d'un particular. Excepcionalment, per acord del Ple o de l'òrgan competent, es podrà autoritzar l'acceptació del pagament de viatges, desplaçaments o allotjaments per part d'una empresa, entitat privada o un particular, en supòsits d'interès públic degudament justificats. Qualsevol invitació s'ha de fer pública, amb esment de l'entitat, persona física o jurídica, el lloc i el motiu de la invitació.

Fer ús de **criteris objectius en la presa de decisions**, especialment en l'execució pressupostària, la concessió d'ajuts i subvencions, la contractació pública i la selecció de personal, i garantir que els processos es desenvolupen d'acord amb els principis de transparència, legalitat, publicitat, imparcialitat i objectivitat, incorporant-hi criteris de sostenibilitat i igualtat de gènere.

Publicar, en el portal de la transparència, **les entrevistes**, reunions (agenda pública) o similars que mantinguin amb persones físiques o jurídiques que siguin considerades grups d'interès, d'acord amb el que preveu la Llei 19/2014 de transparència, accés a la informació i bon govern i la normativa de desplegament.

7.5. Respecte

El respecte cap a l'altre és la base de la convivència.

Els càrrecs representatius i el personal directiu dels ens locals fomentaran a través de la seva conducta personal l'enfortiment d'una societat en la qual prevalgui plenament la convivència, la solidaritat i la tolerància, impulsant el respecte mutu, el pluralisme i la solidaritat entre els pobles.

Així mateix, les seves relacions institucionals i personals, ja sigui amb altres càrrecs públics, membres de l'oposició, empleats/ades públics/iques o ciutadans/es, estaran marcades per la idea de respecte, evitant en tot moment qualsevol treball que pugui ésser desconsiderat cap a l'altra persona o incorri en la desqualificació o l'insult. En particular, tindran una conducta respectuosa amb la ciutadania i les persones que representen altres organitzacions i, especialment, evitaran qualsevol tipus de discriminació.

Els càrrecs representatius i el personal directiu han de complir especialment les disposicions o protocols vigents en relació amb les situacions de discriminació en l'entorn laboral i, especialment, els referits a assetjament sexual i/o psicològic, i han de garantir un tracte amb equitat que no impliqui cap tipus de discriminació.

7.6. Objectivitat

Els càrrecs representatius i el personal directiu hauran d'actuar en les seves actuacions públiques amb objectivitat i en defensa dels interessos generals, així com de la ciutadania.

Respectaran la imparcialitat i les tasques assignades als funcionaris públics i la resta del personal al servei de l'Administració local, sense interferir-ne en el seu exercici.

A aquest efecte, hauran d'evitar en l'exercici de les seves funcions totes aquelles pràctiques i actuacions que generin o puguin fer-ho benefici directe o indirecte a entitats privades o públiques o a persones concretes, sense que hi hagi una decisió raonada i motivada al respecte.

Especialment, aquesta actuació objectiva haurà d'impregnar la política de nomenaments, la contractació pública, l'atorgament de subvencions o el compliment de qualsevol exigència legal que estigui imbuïda per la salvaguarda d'objectivitat i, si escau, de la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions.



7.7. Lleialtat i sentit institucional

La lleialtat i el sentit institucional configuren la base en la qual s'assenta la confiança de la ciutadania en els governants, en els empleats públics i en les mateixes institucions.

Les dades de currículum presentat per part del càrrec representatiu o del directiu local han de ser veraces i comprovables. Qualsevol incompliment d'aquesta conducta implica una afectació greu a la imatge de la institució o entitat respectiva, al marge de la pèrdua de reputació i credibilitat de la persona que incorri en aquesta.

Els càrrecs representatius i personal directiu han de complir escrupolosament amb les obligacions de presentar les declaracions d'activitats i de béns patrimonials corresponents, així com de totes aquelles variacions que en aquestes declaracions es puguin produir pel transcurs del temps, sense perjudici del compliment de les obligacions establertes en matèria d'incompatibilitats i conflicte d'interessos.

Els càrrecs representatius i el personal directiu no pot endur-se'n còpia de la informació i de la documentació, com tampoc cap mena de material informàtic o de qualsevol tipus que sigui propietat dels ens locals o de les entitats vinculades o dependents, un cop hagi finalitzat el seu mandat o el període durant el qual van exercir tasques executives o directives en aquestes organitzacions.

8. Normes d'actuació en matèria de bon govern

8.1. Transparència

Els càrrecs representatius i el personal directiu es guiaran en l'exercici de les seves funcions sempre d'acord amb el principi de transparència, respectant en tot cas la legalitat i els drets fonamentals i, particularment, el dret de protecció de dades personals.

El principi de transparència desplegarà els seus efectes sobre la gestió interna dels ens locals, així com dels diferents departaments, unitats directives o entitats que siguin responsabilitat del càrrec representatiu o directiu, implicant una clara línia per la millora de la gestió pública i per la cultura de l'organització.

La seva actuació transparent estarà guiada per tal de permetre als ciutadans el control democràtic de les institucions locals, dels seus representants i directius públics, i garantir d'aquesta manera, la rendició de comptes.

Així mateix, han d'adoptar totes les mesures al seu abast per a l'efectivitat de l'exercici del dret d'accés a la informació pública en aquells àmbits que siguin de la seva competència. Interpretaran les causes que impliquen la no admissió de les demandes d'informació pública i els límits materials de conformitat amb el que preveu la Llei 19/2014, de 29 de desembre, i, per tant, amb criteris restrictius, per tal de donar entrada en tota la seva extensió a l'exercici del dret a saber per part de la ciutadania.

Els càrrecs representatius de caràcter executiu i el personal directiu han de promoure, dins de les seves respectives funcions, l'obertura efectiva de dades, sempre amb respecte a la protecció de dades personals i als drets fonamentals de la persona.

Així mateix, impulsaran la reutilització de la informació, per tal de millorar el creixement econòmic i l'ocupació (la gestió de dades obertes promourà ocupació).

8.2. Innovació, eficiència i control de la despesa

Els càrrecs representatius amb funcions executives i el personal directiu dirigiran eficaçment les tasques específiques del Govern i de l'Administració local amb la finalitat de procurar el benestar de la ciutadania mitjançant un ús adequat dels recursos públics.

El personal directiu i càrrecs públics dels ens locals haurà de millorar permanentment les competències professionals amb l'objectiu de servir amb excel·lència a la ciutadania.

Els càrrecs representatius i el personal directiu seran receptius a les inquietuds de la ciutadania, així com canalitzaran aquestes propostes de manera operativa.

Faran un ús eficaç, eficient i responsable dels recursos públics.

Restringiran les despeses derivades de reunions, àpats, trobades de treball i actes de tota classe d'acord amb el principi de sobrietat i fent-ne sempre un ús vinculat al compliment de les seves responsabilitats com a càrrec representatiu o com a personal directiu.

Així mateix, promouran una simplificació de procediments i tràmits que incentivi el creixement econòmic i elimini càrregues burocràtiques.

Faran servir, especialment, les tecnologies de la informació i de les comunicacions, així com l'Administració electrònica, en l'exercici quotidià de les seves funcions.

Han de promoure de manera sistemàtica la innovació, tant en la seva dimensió interna o governamental, de la qual han de ser actors principals, com en la seva promoció externa en l'àmbit empresarial i de prestació de serveis.

Especialment han de promoure la cultura de la innovació en la seva organització i incentivar l'experimentació responsable de noves formes de gestió pública que impliquin millores o almenys assagin fórmules de gestió que comportin aprenentatge col·lectiu.

Desenvoluparan igualment una cultura de transformació i adaptabilitat permanent i contínua de les seves organitzacions als nous mètodes i reptes que es plantegen en cada moment.

Aplicaran tots els valors, principis i normes de conducta que consten en el Sistema d'integritat institucional que siguin aplicables a la contractació pública i aprovat per cada ens local.

Compliran la normativa en matèria de gestió de documents públics, especialment aquella relacionada amb la no destrucció de documents o informació pública en suport paper o en mitjà electrònic seguint els procediments i controls establerts normativament.



8.3. Responsabilitat i rendició de comptes

Els càrrecs representatius i el personal directiu hauran de desenvolupar les seves funcions amb diligència, dedicació i assumint sempre les responsabilitats derivades per la seva gestió.

Sense perjudici de fomentar activament la participació ciutadana i el govern relacional, els càrrecs representatius i el personal directiu són responsables últims de l'èxit o fracàs de les polítiques públiques de la seva respectiva àrea o àmbit d'atribucions.

La rendició de comptes serà periòdica i ha de justificar en tot moment de forma motivada les decisions adoptades, els recursos emprats i les hipotètiques desviacions o incompliments que s'hagin pogut produir. La rendició de comptes podrà ser realitzada per mitjans telemàtics o per compareixences davant els òrgans dels ens locals o davant els mitjans de comunicació o audiències ciutadanes.

La rendició de comptes es podrà articular així mateix, a través de mitjans electrònics i per mitjà del portal de transparència, establint instruments que permetin un seguiment continu de cada activitat.

IV. MARC BÀSIC D'INTEGRITAT INSTITUCIONAL PER A L'APLICACIÓ EFECTIVA DEL CODI DE CONDUCTA I BON GOVERN

9. Inserció del Marc bàsic en el Sistema d'integritat

El Marc bàsic d'integritat que estableix aquest codi s'insereix dins del Sistema d'integritat institucional dels ens locals, d'acord amb el model tipus establert per l'FMC.

9.1. Codi de Conducta i Bon Govern com a pressupòsit del Marc bàsic d'integritat

El present Codi de Conducta i Bon Govern és el pressupòsit del desenvolupament del Marc bàsic d'integritat institucional recollit en aquest apartat.

La finalitat del Marc bàsic d'integritat és crear en els òrgans de govern i en l'alta Administració de les entitats locals una infraestructura ètica que tingui per objecte:

- Salvaguardar la implantació d'una política de difusió i prevenció del codi com a eina per identificar i solucionar marcs de risc en l'àmbit de l'ètica pública i,
 - Prevenir les conductes desviades o la mateixa corrupció,
-

- Articular canals i procediments de resolució de problemes o dilemes ètics,
- Rebre qüestions ètiques, per mitjà de l'establiment d'òrgans de garantia de l'efectivitat de l'esmentat codi i, així mateix, a través d'un procediment d'avaluació i rendició de comptes.

9.2. Política de difusió i prevenció

L'Ajuntament de Mataró desenvoluparà totes aquelles mesures que siguin necessàries per aconseguir un coneixement i interiorització del present codi entre totes les persones que es troben sotmeses a llur àmbit subjectiu d'aplicació.

A aquest efecte, per si mateixos, a través de l'FMC, l'ACM o mitjançant acords o convenis amb les diputacions o amb la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Mataró ha de promoure periòdicament programes de formació, jornades, trobades d'intercanvis de bones pràctiques o qualsevol altra activitat que estigui destinada al millor coneixement de l'abast i finalitat d'aquest codi, així com del paper de la integritat en la millora i la qualitat de les institucions.

La finalitat principal d'aquest codi és la de prevenir i impedir l'aparició o reproducció de conductes no ajustades als valors ètics i normes de conducta, a l'efecte de millorar la infraestructura ètica de les institucions locals i aconseguir així un reforçament de la confiança ciutadana en aquests nivells de govern, en els seus representants i en el personal directiu.

Accessòriament, en cas de detectar incompliments o actuacions divergents de la finalitat i objectius del Codi de Conducta i Bon Govern, els òrgans de garantia establerts en el present document podran fer ús de les atribucions que es recullen en aquest codi, amb la pretensió de restaurar la dignitat i prestigi de la institució local.

9.3. Determinació de canals i procediment

L'Ajuntament de Mataró establirà una bústia electrònica, mitjançant un formulari, en el qual es puguin tramitar les consultes, problemes i dilemes o qüestions ètiques en relació amb l'aplicació dels valors, principis, normes de conducta i d'actuació, establerts pel present codi.

En tot cas, quan així se sol·liciti, es garantirà la confidencialitat de la persona o entitat que promogui la consulta, dilema, problema, queixa o denúncia.

Les propostes, recomanacions i informes que dicti l'òrgan de garantia competent no recolliran dades personals de les persones que formulin aquestes sol·licituds, llevat que per necessitat per resoldre l'assumpte s'hagin d'incloure-hi i sempre que no s'hagi exigint amb caràcter previ el manteniment de la confidencialitat. En tot cas, es respectarà la legislació en matèria de protecció de dades personals.

Les propostes, recomanacions i informes dels òrgans de garantia s'han de dictar en un termini màxim d'un mes. Excepcionalment, es podrà escurçar aquest termini per raons d'urgència o quan la decisió sigui inajornable com a conseqüència d'una actuació administrativa, deliberació oportuna o de la necessitat de compondre un òrgan col·legiat.



10. Òrgan de garantia del codi de conducta

10.1. Comissió d'Ètica

L'Ajuntament de Mataró crearà una Comissió d'Ètica que serà l'òrgan de garantia que rebrà les consultes, problemes, dilemes i qüestions ètiques i procedirà a donar resposta a les mateixes a través de propostes, recomanacions o informes, segons els casos.

Si la complexitat del cas o la conveniència perquè hi hagi una doctrina o opinió general ho aconsellen, la comissió podrà elevar aquestes consultes o qüestions ètiques a la Comissió Assessora d'Ètica Local de l'FMC, perquè aquesta emeti el seu parer mitjançant un informe o, en el cas que no estigués constituïda l'esmentada comissió, podrà sol·licitar un o diversos informes de contrast a institucions públiques especialitzades en aquesta matèria o experts i professionals, a l'efecte de disposar d'un criteri especialitzat i imparcial.

Aquesta opinió de la Comissió Assessora d'Ètica Local o aquests informes substitutius es comunicaran a l'Ajuntament i les seves interpretacions o propostes podran ser assumides pels òrgans de govern de l'entitat corresponent.

La Comissió d'Ètica estarà integrada per 5 membres:

- 1 representant polític que s'elegirà pel Ple (o per sorteig) i presidirà la comissió.
- 1 directiu municipal o d'empreses públiques. Un cop aprovat pel Ple es podrà delegar en la Junta de Portaveus el seu nomenament.
- El Defensor del Ciutadà.
- 2 persones externes. El seu nomenament es farà en el Ple. Aquests experts han de ser de reconegut prestigi o ciutadans de Mataró amb una trajectòria personal d'honestedat i exemplaritat ciutadana.

La Comissió d'Ètica tindrà una vida lligada al mandat, i en el cas dels representants polítics es renovaran cada 2 anys.

En cas d'abstenció o recusació de qualsevol dels membres de la comissió cal disposar d'un llistat de renovació de membres perquè la substitució sigui immediata.

10.2. Funcions de la Comissió d'Ètica

Les funcions de la Comissió d'Ètica seran les següents:

- a) Promoure la difusió, interiorització i el correcte compliment dels valors, principis i normes de conducta que continguin el present codi.
- b) Prevenir davant la hipotètica aparició de conductes no adequades en l'exercici de les funcions dels càrrecs representatius, així com del personal directiu, i preservar i salvaguardar, d'aquesta manera, la imatge i el clima ètic de l'Ajuntament.
- c) Resoldre els dubtes i dilemes ètics que es puguin plantejar per part dels càrrecs representatius o del personal directiu, mitjançant l'emissió d'informes, propostes o recomanacions.
- d) Rebre, qüestions ètiques sobre l'incompliment dels valors, principis i normes de conducta recollits en el present codi i, si escau, elevar-les per al seu coneixement i informe a la Comissió d'Ètica o a persones o institucions externes, quan a la complexitat de l'assumpte o la necessitat d'establir criteris comuns per a tots els ens locals de Catalunya si així ho requereix.
- e) Tramitar les qüestions ètiques, així com fer informes i recomanacions que podran tenir la consideració de propostes als òrgans de govern de l'Ajuntament o de les seves entitats del sector públic per tal que adoptin les pertinents propostes o recomanacions, així com recomanacions dirigides a les persones afectades, perquè prenguin les decisions pertinents.
- f) Elaborar un informe anual sobre l'activitat de l'òrgan i proposar, si escau, la modificació dels continguts que estableix aquest codi o les mesures que s'estimin oportunes.
- g) Confeccionar i proposar l'aprovació de la guia explicativa del present codi, en la qual, amb una periodicitat anual o bianual, es detallaran i ordenaran des del punt de vista temporal i temàtic els informes que s'hagin anat adoptant durant cada exercici per l'esmentat òrgan.

La Comissió d'Ètica de l'Ajuntament tindrà coneixement exclusiu sobre aquells assumptes o qüestions en relació amb el contingut del present Codi de Conducta i de Bon Govern.

La Comissió d'Ètica disposarà d'un espai web per difondre tota la seva activitat i la mateixa s'incorporarà al portal de transparència propi i el de la Generalitat de Catalunya.

10.3. Mesures que poden adoptar els òrgans de garantia

La Comissió d'Ètica podrà actuar d'ofici o mitjançant sol·licitud de queixa o denúncia cursada a l'efecte per part d'una persona física o persona jurídica en relació amb conductes pròpies dels càrrecs representatius i personal directiu de l'Ajuntament o dels ens del seu sector públic. La Comissió d'Ètica donarà resposta, així mateix, a les consultes, dilemes o problemes interpretatius en relació amb el codi aprovat per l'entitat corresponent, que siguin plantejades pels càrrecs representatius o pel personal directiu.

La Comissió d'Ètica exercirà les funcions següents:

- a) Si de les actuacions desenvolupades no s'observés cap tipus d'incompliment d'allò que preveu aquest codi, ha d'elaborar un informe que reconegui que no hi ha incompliment, que en tot cas ha de ser motivat.
- b) Si observés l'existència d'alguna conducta que comportés l'incompliment per part del càrrec públic dels valors, principis i normes de conducta o d'actuació recollits en el present codi, ha d'elaborar, prèvia audiència de la persona afectada, una proposta o recomanació que s'ha de dictar en els termes següents:
 - Si l'incompliment fos qualificat per les seves conseqüències com de rellevància menor, dictarà, previ informe, una recomanació de reprovació, la qual serà notificada a la persona i es farà pública al portal de transparència.
 - Si l'incompliment fos qualificat per les seves conseqüències com a rellevant, la comissió dictarà, previ informe, una proposta d'avertiment i reprovació sobre la responsabilitat en què s'incorre, traslladant la mateixa per a la seva constància a l'òrgan competent en matèria de nomenament i cessament si la persona fos personal directiu. Si es tracta d'un càrrec representatiu es comunicarà a l'òrgan plenari i es notificarà personalment. Així mateix aquestes propostes i reprovacions es faran públiques al portal de transparència.
 - Si l'incompliment fos qualificat per les seves conseqüències com a molt rellevant i amb impactes institucionals d'especial gravetat, la comissió dictarà, previ informe, una recomanació o proposta i pot emplaçar la dimissió del càrrec públic representatiu o elevar a l'òrgan competent en matèria de nomenament, la proposta de cessament de l'esmentat directiu.

En la qualificació d'un incompliment per les seves conseqüències com escassament rellevant, rellevant o molt rellevant amb impactes institucionals d'especial gravetat, s'haurà de tenir en compte a més de la conducta o comportament personal, en particular el dany objectiu a la imatge institucional que la conducta hagi suposat, així com s'aplicarà aquesta graduació seguint en tot cas el principi de proporcionalitat.

En tot cas, és al càrrec representatiu local o l'òrgan de govern competent per al nomenament a qui, segons els casos, li correspon exercir la dimissió o, si escau, adoptar mitjançant el pertinent acord la facultat discrecional del cessament. Les propostes de la Comissió d'Ètica

no tenen caràcter vinculant. En tot cas, les decisions o propostes i els informes de la comissió seran publicats al portal de transparència i al web institucional, sense perjudici de donar-los tota la difusió complementària que sigui precisa.

En aquells casos en què, atenant a l'especial gravetat de les conductes realitzades, aquestes poguessin ser mereixedores d'una sanció administrativa en els termes previstos en el capítol II del títol VII de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, la comissió ha de traslladar l'expedient i els informes que s'hagin emès a l'òrgan competent perquè incoï, si escau, l'expedient disciplinari pertinent.

En cas que la conducta observada pogués ser mereixedora d'un altre tipus de sanció administrativa o penal, la comissió ho ha de traslladar immediatament a l'òrgan administratiu competent o al Ministeri Fiscal.

Els valors, principis i normes recollides en el present codi i la interpretació que facin els òrgans de garantia d'aquests, informaran, si escau, de l'aplicació de les infraccions administratives i de les corresponents sancions que es puguin imposar.

10.4. Avaluació i rendició de comptes

L'Ajuntament de Mataró establirà un sistema d'avaluació externa de la seva política d'integritat institucional, i particularment de les mesures recollides en el present codi.

Aquest procés d'avaluació es realitzarà cada dos anys per entitats externes a la mateixa entitat, degudament homologades, que acreditin solvència professional, imparcialitat i experiència en aquest tipus de processos d'avaluació.

En qualsevol cas, aquest procés d'avaluació podrà ser realitzat de forma global per l'FMC, sense perjudici de l'avaluació que dugui a terme la institució del Síndic de Greuges.

L'Ajuntament de Mataró haurà de portar a terme processos periòdics de retiment de comptes davant la ciutadania en matèria de l'aplicació del codi de conducta i procedir a publicar llurs resultats al portal de transparència.



DISPOSICIONS ADDICIONALS

11. Disposició adicional Primera

El que estableix aquest codi s'entén sense perjudici de l'aplicabilitat directa i preferent dels principis ètics i regles de conducta recollits en l'article 55.3 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

En tot cas, aquests principis d'actuació es troben expressament o implícitament recollits pels valors, principis, normes de conducta i normes d'actuació establerts en aquest text.

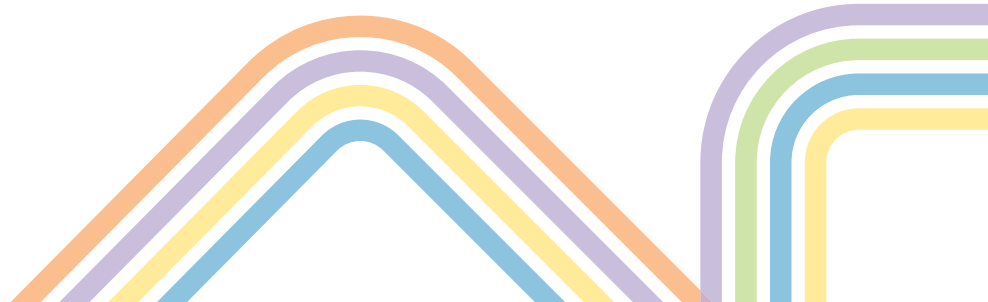
12. Disposició adicional Segona

L'acte d'adhesió individualitzat al present codi de conducta implicarà que s'accepten i assumeixen totes i cadascuna de les previsions d'aquest text, donant el seu exprés consentiment a què les mesures que poden adoptar els òrgans de garantia tinguin la difusió corresponent al respectiu portal de transparència.

En el termini d'un mes, a comptar des de l'aprovació del present codi per l'òrgan competent de l'Ajuntament, el personal que actualment resta inclòs en l'àmbit subjectiu d'aplicació detallat en l'apartat 3, haurà de formalitzar el corresponent acte d'adhesió.

13. Disposició adicional Tercera

Aquest codi té voluntat de recollir els acords aprovats el 23 de maig del 2006 pel Ministeri d'Administracions Públiques en el Pacte Nacional Antitransfuguisme en les Corporacions Locals.





Ajuntament
de Mataró

