



# Federació de Municipis de Catalunya

---

**Codi de conducta i de bon  
govern-tipus per a càrrecs  
públics representatius i  
directius públics dels governs  
locals i de les seves entitats del  
sector públic institucional**

La Llei 19/2014, de 29 de desembre, estableix en el capítol I del títol V, el qual té per objecte el "Del bon govern", una regulació sobre el "codi de conducta dels alts càrrecs". En el marc d'aquesta regulació, l'article 55.3, estableix que els ens locals (així com altres organismes i institucions públiques inclosos en l'article 3.1; per tant, també les entitats del sector públic institucional local) "han d'elaborar un codi de conducta de llurs alts càrrecs que concreti i desenvolupi els principis d'actuació a què fa referència l'apartat 1, n'estableixi altres addicionals, si escau, i determini les conseqüències d'incomplir-los, sens perjudici del règim sancionador establert per aquesta llei".

Per tant, hi ha una obligació ineludible des del punt de vista normatiu per elaborar i aprovar un codi de conducta pels ens locals. L'exigència legal per elaborar aquest codi, però, es projecta només -pel que fa al món local- sobre els "alts càrrecs", en el sentit que li atorga l'article 4 de l'esmentada Llei a aquesta expressió. Així mateix, per raons òbvies d'economies d'escala, aquest codi de conducta hauria de ser aplicable als membres dels òrgans de govern i als "càrrecs directius" de les entitats del sector públic institucional local, tal com també preveu el mateix article 4. Llevat que la singularitat de l'entitat instrumental sigui molt marcada, no s'adverteix la necessitat d'establir codis "ad hoc" per al personal d'aquests òrgans de govern i directius del sector públic institucional local.

Certament, per tant, l'opció del Parlament de Catalunya manifestada a través d'aquesta Llei ha estat establir, dins d'una genèrica línia d'actuació de bon govern, una obligació per impulsar en les estructures de govern i pel que fa al personal directiu local una política d'integritat en el marc del principi de qualitat democràtica (invocat en el mateix preàmbul de la Llei), però limitada només a aquesta zona alta com és la dels "alts càrrecs locals", entesa aquesta accepció com aglutinadora dels representants locals i, així mateix, del personal directiu en els termes recollits per l'article 4 de la Llei i que es concreten en l'àmbit d'aplicació del present codi de conducta.

En qualsevol cas, independentment de l'abast del concepte "alt càrrec" des del punt de vista directiu pel qual aposta la Llei 19/2014, de 29 de desembre, del Parlament de Catalunya, sobretot pel que fa a l'aplicació del règim sancionador establert en aquest mateix text legal, s'ha considerat oportú que aquest codi de conducta, com a instrument d'autoregulació amb l'objectiu primigeni de reforçar la infraestructura ètica de les entitats locals catalanes, sigui així mateix aplicable al personal amb la condició de funcionari amb habilitació de caràcter nacional, així com al personal eventual al servei de les entitats locals.

Aquest codi de conducta, però, és només una part (subs-

tantiva, però una part) del Sistema d'integritat que, impulsat per l'FMC, els governs locals catalans pretenen construir en línia amb el que estableix l'OCDE l'any 1997 (Integrity Framework) i, més fermament, d'acord amb les noves tendències que aquesta mateixa organització està gestant al voltant d'una nova Recomanació sobre la Integritat en les institucions públiques (OECD, Draft Recommendation on the council on public integrity, Deadline for comment, 22 march 2016).

Efectivament, aquest Codi de Conducta representa un primer pas en una línia d'actuació que es desplegarà ulteriorment amb la construcció d'un Sistema d'integritat institucional amb vocació d'integrar tot el sector públic local, incloent-hi com és obvi tant a l'administració matriu com a les entitats vinculades, dependents i adscrites del seu sector públic, als alts càrrecs (en el sentit indicat), al personal al servei dels ens locals i dels seus ens instrumentals, però també a contractistes i concessionaris, així com als receptors de subvencions procedents de l'administració local (aquest aspecte es tracta de forma expressa en l'article 55.2 de la llei).

La finalitat última d'aquest Sistema d'integritat institucional local, els detalls del qual no escau analitzar ara, és construir una infraestructura ètica en l'àmbit local de govern que, en última instància, sigui una font de legitimació addicional d'aquestes institucions i reforci gradualment la confiança que la ciutadania diposita en aquestes.

Sens dubte, començar la construcció d'aquest Sistema d'integritat per la "zona alta" del nivell local de govern connecta estretament amb la necessària exemplaritat que han d'acreditar els responsables polítics i directius dels ens locals. Però, resultant important la seva conducta i comportament, tampoc cal simplificar les coses: la integritat, com ve exigint des de fa dècades l'OCDE, s'ha de predicar de la institució en el seu conjunt i de totes les persones i entitats que es relacionen amb ella. Dit en termes més precisos: no pot haver-hi integritat dels governants o alts càrrecs, si no hi ha una administració i una societat que fa seus els valors encaminats a salvaguardar aquest principi.

Aquest codi de conducta és, per tant, una peça important d'aquest Sistema d'integritat. Si bé completa una obligació legal, ha de quedar meridianament clar que no és una disposició normativa de desenvolupament. I això mateix, s'observa amb claredat en la Llei, ja que no exigeix en cap moment l'esmentada caracterització, a més aquest fet també es confirma en el recent codi de conducta d'alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el qual ha estat aprovat mitjançant un Acord del Govern (21 de juny de 2016).

En suma, en línia amb altres models comparats i algunes experiències puntuals que s'han posat en marxa a l'Estat,

el codi de conducta es configura com un instrument d'autoregulació, mitjançant el qual l'ens local determina, d'acord amb el que estableix la Llei, una sèrie de valors ètics i principis de bon govern, a partir dels quals s'articulen un conjunt de normes de conducta (relacionades amb els valors) i de normes d'actuació (les quals enllacen directament amb els principis de bon Govern).

Pel que fa al seu enfocament i denominació aquest codi incorpora, en conseqüència, els elements més innovadors del panorama comparat, ja que no només estableix valors propis del camp de l'ètica pública, sinó que a més incorpora principis de bon govern (o de bones pràctiques) centrats més en el camp de la gestió pública. Aquest plantejament té un encaix perfecte en la filosofia de la Llei catalana de transparència, ja que aporta un concepte de bon govern més ampli que l'estricta i incompleta noció per la qual es va inclinar la Llei bàsica estatal de transparència que pretenia establir una equació correcta entre ètica i bon govern, resultant aquesta una dimensió equivocada del problema que es tracta aquí.

Aquesta distinció entre valors ètics i principis de bon govern no és adjectiva. Si bé, no es troba expressament reconeguda en la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, però el llistat de "principis ètics i regles de conducta" que recull l'article 55 de la Llei, inclou valors o principis ètics (per exemple, la imparcialitat o el desinterès subjectiu; lletra d), article 55.1), juntament amb principis de bon govern (per exemple, la transparència o la rendició de comptes; lletres c) i g) de l'article 55.1), així com normes de conducta (com és el cas de "l'exclusió de qualsevol obsequi de valor, favor o servei que se'ls pugui oferir per raó del càrrec o que pugui comprometre l'execució de llurs funcions"; lletra m) de l'article 55.1), o, fins i tot, de normes d'actuació lligades al bon govern (per exemple, "el compromís general i directe per la qualitat dels serveis sota llur responsabilitat i el compliment dels drets dels usuaris", lletra k) article 55.1).

Per tant, en el present codi de conducta es parteix, com és obvi, de "els principis ètics i regles de conducta" que estableix l'article 55.1 de la mateixa Llei, preveient expressament que, al costat dels valors, principis, normes de conducta i d'actuació recollits per aquest codi, els establerts en la Llei formen part integrant també del mateix (tal com preveu la disposició addicional d'aquest codi). En qualsevol cas, el codi parteix –tal com s'ha dit– d'una estructura diferenciada i això implica una sistematització singular que obeeix als següents pressupòsits.

En primer lloc, és important subratllar d'entrada que en les estructures de govern locals convergeixen persones amb legitimitat democràtica directa o indirecta (segons el tipus

d'ens local que es tracti), els quals són els càrrecs representatius locals, juntament amb altres càrrecs representatius que exerceixen funcions executives, així com altres persones que exerceixen funcions de personal directiu de l'administració local o de les seves entitats instrumentals i que no les desenvolupen en qualitat de funcionaris públics. Aquest àmbit subjectiu d'actuació de caràcter plural pel que fa a les funcions i al paper de cadascun d'aquests col·lectius, singularitza notablement els codis de conducta i de bon govern de l'àmbit local davant els existents en un govern o administració pública de tall expressament executiu.

En el marc comparat, els codis de conducta locals tenen per destinataris de forma singularitzada a representants polítics locals, d'una banda, així com a directius i empleats públics, d'una altra. Aquest és el cas, per exemple, del "Codi Europeu de Conducta per a la integritat política dels representants locals i regionals electes" aprovat pel Congrés de Poders Locals i Regionals del Consell d'Europa i destinat parcialment als representants locals, o el d'alguns codis del servei civil o de la funció pública local de determinats països. A l'Estat espanyol, però, aquesta distinció ha tendit a enfosquir-se. D'una banda, el Codi de Bon Govern de la FEMP (especialment la seva versió de març del 2015) agrupa a representants locals i personal directiu. La Llei 19/2013, de 9 de desembre, bàsica en matèria de transparència i bon govern, es va inclinar pel mateix format.

No obstant això, s'ha de resaltar com un important precedent el Codi ètic professional dels secretaris/àries, interventors/ores i tesorers/eres d'Administració local aprovat en la VI Assemblea General de Secretaris, Interventors i Tresorers d'Administració local, que va a tenir lloc a Salamanca els dies 12 al 14 de maig de 2005. Aquest Codi pretèn establir un conjunt de valors ètics tradicionals i unes normes de conducta pels quals s'ha de regir l'actuació professional dels funcionaris amb habilitació de caràcter nacional (per exemple, entre altres, la defensa dels valors democràtics, el servei a l'interès públic, la lleialtat, l'honestedat, la imparcialitat, l'eficàcia, l'eficiència. La professionalitat, la dedicació, la justícia, la transparència, el compliment de la legalitat i el respecte als drets humans). Aquest Codi, per tant defineix quines són els principis ètics fonamentals i els principis d'ètica professional, i dins d'aquest determina algunes conductes. Així mateix, alguns ajuntaments catalans van ser pioners en el seu moment en el procés d'aprovació de codis de conducta municipals. Per la seva visió integral cal destacar aquí el cas de l'ajuntament de Sant Boi, però així mateix algunes altres entitats locals, com va ser el cas de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú també van fer passos en aquesta direcció. També més recentment alguns altres ajuntaments catalans (com són el cas de Sant Cugat del Vallès

o de Mollet del Vallès) han impulsat sistemes d'integritat aplicables, per principi, a tota la institució local.

Però, en qualsevol cas, almenys en el tractament d'aquesta qüestió dirigida als càrrecs representatius locals i al personal directiu, s'han de tenir en compte, en alguns casos, les diferències (sobretot de normes de conducta o principis i normes d'actuació) que l'esmentat codi de conducta i bon govern comporta segons el tipus de destinataris. Aquesta és una línia de treball que, per exemple, ja va impulsar en el seu moment l'Associació de Municipis Bascos (EUDEL), en un esborrany de Codi de Conducta, Bon Govern i Compromisos per a la Qualitat Institucional de la Política local, aprovat per la seva Assemblea l'any 2013, i que ha cristal·litzat en una experiència més recent, com és el codi de Conducta i Bon Govern de l'Ajuntament de Bilbao (novembre del 2015), on s'estableix una diferenciació en l'aplicació de determinades parts d'aquest codi en funció del col·lectiu al que es dirigeixin els valors, principis o normes.

En segon lloc, sense entrar en aquest grau de detall, en el present codi s'estableix una llista de valors ètics on s'exigeix la interiorització dels mateixos a totes aquelles persones que ocupin un alt càrrec local de tipus representatiu, representatiu/executiu o simplement directiu. Així mateix, s'incorpora una definició de cadascun d'aquests valors. Aquesta definició és particularment important per disposar d'un cànon interpretatiu de l'abast d'aquests valors i la seva ulterior projecció sobre les respectives normes de conducta, així com l'efecte de poder delimitar de forma més precisa en quins casos un comportament o conducta pot topar o no tenir encaix natural amb allò que estableix aquest codi; i, en fi, no és menys important per poder resoldre dilemes o problemes ètics que es puguin suscitar.

D'altra banda, es determina també un llistat de principis de bon govern (o de bones pràctiques) que han d'inspirar l'actuació d'aquells alts càrrecs locals que exerceixin funcions de naturalesa executiva o directiva en l'estructura de govern local, encara que alguns excepcionalment puguin també ser predicables del funcionament dels grups polítics locals (transparència, rendició de comptes, gestió eficient dels recursos, etc.); però hi ha d'altres, com es veurà immediatament en el cas de "la professionalitat", que atenent al principi democràtic pel que fa als càrrecs representatius, només es poden exigir del personal directiu. I també es procedeix a una definició de l'abast d'aquests principis. Per regla general, aquests principis no es prediquen d'aquells que no més desenvolupen tasques representatives, normalment com a oposició política a l'equip de govern.

Als valors ètics prèviament recollits i definits se'ls nuen, després, una sèrie de normes de conducta. Aquest és l'aspecte probablement més delicat, pel que fa al seu acotament, del

present codi. En aquest detall s'han tingut en compte les normes de conducta estàndard que apareixen reflectides en codis comparats, així com les que han trobat acomodatament (amb les modulacions pertinents donat el caràcter representatiu dels càrrecs públics locals) en el recent codi de conducta d'alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que aporta precisions d'interès, algunes d'indubtable exigència en els seus estàndards.

Així mateix, els Principis de Bon Govern, també recollits i definits, es projecten després en una sèrie de normes d'actuació o de bones pràctiques. En aquest cas tenen més la consideració de directives per al correcte exercici de les funcions derivades dels llocs de naturalesa executiva en el govern local o de caràcter directiu, ja que es connecten instrumentalment amb funcions de gestió pública.

Aquest codi tipus preveu finalment un Marc d'integritat bàsic que ha de ser impulsat conjuntament pels ens locals corresponents i per l'FMC, aplicable només a l'àmbit subjectiu ja definit, el qual dóna suport principalment en quatre elements, a banda del mateix codi:

el primer fa referència a l'impuls d'una sèrie d'accions dirigides especialment a la difusió del codi, així com a una política preventiva d'integritat institucional que posi més l'accent en el desenvolupament d'una cultura ètica en el si de les organitzacions locals.

El segon fa referència a l'establiment d'uns circuits, procediments o canals per a la resolució de problemes o dilemes ètics, així com a qüestions ètiques, garantint, quan així calgui, la confidencialitat d'aquells que plantegin les consultes o queixes.

El tercer tracta de la configuració d'un sistema de garanties, com a element de tancament del Marc d'integritat, el qual consisteix en l'existència a cada ens local de la figura del comissionat d'ètica (o d'integritat) i la creació en l'àmbit de tota Catalunya d'una Comissió d'Ètica (o d'Integritat) local que, amb seu a l'FMC, dugui a terme una tasca interpretativa mitjançant l'emissió d'informes i aporti criteris homogenis en relació amb les consultes, dilemes o qüestions ètiques que siguin tramitades a través dels respectius comissionats d'ètica en relació exclusivament amb els valors, principis, normes de conducta i d'actuació contingudes en el present codi tipus de conducta i bon govern, confeccionant així una mena de protocols interpretatius comuns i elaborant periòdicament una guia per l'aplicació de llurs informes i propostes.

Aquesta Comissió, per tant, podrà plantejar propostes d'adaptació del codi a noves circumstàncies i exigències d'una societat en permanent mutació. Es configura, així, el present codi com "un instrument viu", en línia amb el que ve preconitzant l'OCDE des de fa dècades.

En qualsevol cas, aquesta Comissió d'Ètica, per tal de salvaguardar el principi d'autonomia local, només exerceix funcions d'informe i consulta, sent el respectiu Comissionat o Comissió d'Ètica de cada entitat local qui ha de formular les corresponents propostes i donar solució definitiva als problemes, dilemes o qüestions ètiques plantejades en cada cas.

I en quart lloc es preveu així mateix un sistema d'autoavaluació periòdica i de rendició de comptes, perquè sigui feta pel mateix ens local o per l'FMC, com a procés complementari a l'avaluació que dugui a terme el Síndic de Greuges de la implantació de la Llei 19/2014, de 29 de desembre.

Aquest codi tipus, donat el seu caràcter, constitueix un estàndard mínim de valors, principis, normes de conducta i

normes d'actuació, al qual els diferents ens locals de Catalunya es poden adherir lliurement i, fins i tot, incorporar, si ho consideren pertinent, alguns valors, principis o normes de nova factura, quan pretenguin donar resposta a necessitats pròpies dels ens o entitats corresponents.

Així mateix, el codi preveu un sistema d'adhesió individualitzada per a tots els càrrecs representatius locals i personal directiu dels diferents nivells de govern local. Amb això es pretén que el compromís amb els valors i principis, així com les normes, continguts en aquest codi no sigui purament formal, sinó que comporti una adhesió conscient, voluntària i compromesa amb la integritat de la institució a la qual representen o dirigeixen.

## I.- NORMES GENERALS

### Objecte i finalitat

- 1.- 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.
- 2.- Aquest codi s'insereix en el Sistema d'integritat local impulsat pels ens locals i per l'FMC.
- 3.- 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.
- 4.- 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.
- 5.- 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.

### Naturalesa del codi de conducta i bon govern

- 1.- El present Codi és un marc autoregulator que obliga a través de la subscripció del corresponent compromís d'adhesió a tots els càrrecs representatius i personal directiu dels ens locals i de les entitats del seu sector públic.
- 2.- 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.

- 3.- Els valors, principis i normes continguts en el present codi conformen un estàndard mínim que pot ser ampliat o adequat, si escau, a la realitat i singularitat pròpia pels respectius ens locals.
- 4.- Els ens locals han d'adoptar mitjançant acord dels seus òrgans representatius o de govern l'adhesió al present codi o, si escau, les modificacions o adaptacions que es considerin oportunes.
- 5.- 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.

### Àmbit d'aplicació

- 1.- 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.
- 2.- 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.
- 3.- 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 directiu de les diputacions designat de conformat amb l'article 32 bis de la Llei 7/1985, de 2 d'abril,

reguladora de les bases de règim local.

- d) Titulars dels òrgans directius dels municipis de gran població, de conformitat amb el que estableix l'article 130 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
- e) Personal que ocupi llocs de treball reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter nacional en qualsevol entitat local
- f) 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.
- g) 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.

h) 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 el sistema de provisió de lliure designació.

i) Personal eventual al servei de les entitats locals.

4.- 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

### Valors ètics

#### Representació

Els càrrecs públics representatius i el personal directiu hauran d'exercir les funcions de representació pública dels ens 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.

#### 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.

#### Exemplaritat

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-hi donar lloc, si escau, a adoptar les mesures que es recullen en el present text.

#### 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. 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.

**Respecte**

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.

**Objectivitat**

En l'exercici de les seves atribucions públiques els càrrecs públics representatius i el personal directiu han d'actuar amb objectivitat, especialment quan hagin d'adoptar decisions o participar-hi; en particular, quan estiguin en joc determinats nomenaments, contractació pública, 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 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.

**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 oposició 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.

**Principis de bon govern****Transparència**

L'adopció de decisions o la participació en les mateixes de qualsevol càrrec públic representatiu o personal directiu es-

tarà guiada 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, Open Data, 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.

**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 continuament les seves respectives organitzacions a les exigències o requeriments de cada moment. Especialment han de vetllar pel manteniment de la sostenibilitat financera de l'entitat local i procuraran adaptar la pressió fiscal a la ciutadania amb la prestació de serveis públics de qualitat, així com amb un control d'eficàcia i eficiència dels resultats de la seva gestió.

**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

#### Normes de conducta

##### Responsabilitat

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

##### Integritat

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) S'abstindran d'utilitzar en benefici propi la informació obtinguda en l'exercici del seu càrrec.
- e) Tampoc invocaran en cap cas la seva condició de representant local o de directiu públic per a un benefici propi.

##### Exemplaritat

- a) 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.
- b) Els càrrecs representatius i personal directiu han d'exercir lideratge ètic en les seves respectives organitzacions.
- c) 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 impropí dels béns i serveis que l'Administració local o les seves respectives entitats vinculades o dependents posen a llur disposició per raó del càrrec.
- d) En el cas que un càrrec representatiu o el personal directiu siguin investigats 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.

##### Honestedat i desinterès subjectiu

- a) 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.
- b) Hi ha un conflicte d'interès quan apareix una situació d'interferència entre un o diversos interessos públics i els interessos privats del càrrec representatiu o del personal directiu, de manera que aquests puguin comprometre o fer la impressió de comprometre l'exercici independent del servei públic.
- c) 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.
- d) Els càrrecs representatius i el personal directiu s'abstindran d'acceptar regals i donacions de particulars i entitats públiques i privades, a excepció feta de les mostres no venals 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. Les mostres no venals de cortesia i objectes commemoratius, oficials o protocol·laris es dipositaran a l'alcaldia o presidència dels ens locals, o s'establirà l'ús que se'n farà i es publicarà al Portal de Transparència i a la pàgina web municipal.



e) Els càrrecs representatius i personal directiu només acceptaran el pagament de viatges, desplaçaments i allotjaments per part d'altres administracions públiques o entitats públiques dependents d'aquestes, universitats o entitats sense ànim de lucre, quan hagin d'assistir convidats oficialment per raó del càrrec o funció a una activitat relacionada amb les seves pròpies responsabilitats. Qualsevol invitació d'aquestes característiques s'ha de fer pública, amb esment de l'entitat, el lloc i el motiu de la invitació, a l'agenda de cada representant o directiu o, si no, per la institució local o el grup polític local.

f) En cap cas s'acceptarà el pagament dels viatges, desplaçaments o allotjament per part d'una empresa o entitat privada o d'un particular.

### **Respecte**

- a) El respecte cap a l'altre és la base de la convivència.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

### **Objectivitat**

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

d) 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.

### **Lleialtat i sentit institucional**

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

## **Normes d'actuació en matèria de bon govern**

### **Transparència**

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) Així mateix, impulsaran la reutilització de la informació pública, per tal de millorar el creixement econòmic i l'ocupació.

#### **Innovació, eficiència i control de la despesa**

a) 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.

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

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

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

e) 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.

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

g) 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.

h) 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.

i) Especialment han de promoure la cultura de la innovació en la seva organització i incentivar l'experimentació res-

ponsable de noves formes de gestió pública que impliquin millores o almenys assagin fórmules de gestió que comportin aprenentatge col·lectiu.

j) 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.

k) 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.

l) 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.

trols establerts normativament.

#### **Responsabilitat i rendició de comptes**

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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

### 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.

### Codi de conducta i bon govern com a pressupòsit del Marc bàsic d'integritat

1.- El present codi de conducta i bon govern és el pressupòsit del desenvolupament del Marc bàsic d'integritat institucional recollit en aquest apartat.

2.- 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.

### Política de difusió i prevenció

1.- Els ens locals desenvoluparan 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.

2.- A aquest efecte, per si mateixos, a través de l'FMC o mitjançant acords o convenis amb les diputacions o amb la Generalitat de Catalunya, els ens locals han 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 del codi de conducta i bones pràctiques, així com del paper de la integritat en la millora i la qualitat de les institucions.

3.- La finalitat principal d'aquest codi de conducta i bones pràctiques 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.

4.- 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.

### Determinació de canals i procediments

1.- Els ens locals han d'establir 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.

2.- 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.

3.- 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 exigit amb caràcter previ el manteniment de la confidencialitat. En tot cas, es respectarà la legislació en matèria de protecció de dades personals.

4.- 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.

### Òrgans de garantia del codi de conducta comissionat/ada d'ètica local

1.- Les entitats locals han de disposar d'un/una comissionat/ada d'ètica o, si escau, d'una Comissió, que serà l'òrgan de garantia que rebrà les consultes, problemes, dilemes, i o qüestions ètiques procedirà a donar resposta a les mateixes a través de propostes recomanacions o informes, segons els casos.

2.- Si la complexitat del cas o la conveniència perquè hi hagi una doctrina o opinió general ho aconsellen, el/la comissionat/ada 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.

3.- Aquesta opinió de la Comissió Assessora d'Ètica Local

es comunicarà a l'entitat local respectiva i les seves interpretacions o propostes podran ser assumides pels òrgans de govern de l'entitat corresponent.

4.- Els ens locals han d'establir la manera d'elecció del comissionat/ada d'ètica, i poden recaure aquestes responsabilitats en un representant de l'entitat o en una personalitat externa a l'organització municipal designada pel ple de l'entitat local. També es poden atribuir aquestes funcions en els ajuntaments a la persona que exerceixi les funcions de Síndic/a Municipal, prèvia participació de les esmentades entitats en processos de formació en matèria d'ètica pública.

5.- Si les dimensions dels ens locals ho permeten, també es podrà crear una Comissió d'Ètica de caràcter col·legiat en substitució del/de la comissionat/ada.

### **Comissió Assessora d'Ètica Local**

1.- Es crea, adscrita a l'FMC, una Comissió Assessora d'Ètica Local.

2.- La Comissió Assessora d'Ètica Local es configura com un òrgan col·legiat assessor que, sota pressupòsits homogenis, fixa criteris comuns en matèria d'interpretació i abast dels valors, principis i normes establerts en el present codi.

3.- La Comissió Assessora d'Ètica Local es compon de sis membres, escollits pels òrgans de govern de l'FMC:

a) Dos càrrecs representatius locals.

b) Un directiu local i un funcionari amb habilitació de caràcter nacional que tinguin especialització acreditada i qualificada en matèries jurídiques i especial sensibilitat i coneixements dels problemes d'integritat institucional, transparència o bon govern.

c) Dos experts externs, professionals o acadèmics, en matèria d'ètica pública o en àmbits afins.

4.- La Comissió estarà presidida per un càrrec representatiu local i actuarà en funcions de secretaria qui ostenti la Secretaria General de l'FMC, la qual tindrà veu en les deliberacions, però no vot.

5.- En tot cas, l'FMC haurà de proveir a la Comissió dels mitjans o del suport instrumental o tècnic que requereixi per al desenvolupament de les seves funcions, posant, si escau, al seu servei els recursos tecnològics, personals i jurídics necessaris per al desenvolupament adequat de la seva funció.

6.- La Comissió, sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, disposarà d'autonomia funcional i aprovarà les seves pròpies normes d'organització i funcionament. Les reunions de la Comissió podran ser presencials o desenvolupar-se mitjançant eines virtuals.

### **Funcions dels òrgans de garantia**

1.- Les funcions dels òrgans de garantia, Comissionat i Comissió, 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 les institucions locals.

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, en el cas del/de la comissionat/da, 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 Assessora d'Ètica Local, 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 requerís.

e) Tramitar, també en el cas del/de la comissionat/ada, les qüestions ètiques, així com fer informes i recomanacions que podran tenir la consideració de propostes als òrgans de govern dels ens locals o de les 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. En els casos en què les qüestions ètiques tinguessin evident complexitat o fos necessari establir criteris comuns per a tots els ens locals, el/la comissionat/da podrà elevar aquestes qüestions ètiques per al seu informe per part de la Comissió Assessora d'Ètica Local.

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) En el cas de la Comissió Assessora d'Ètica, confeccionar i proposar l'aprovació de la Guia aplicativa 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. Els òrgans de garantia dels ens locals podran també confeccionar Guies aplicatives.

2.- La Comissió Assessora d'Ètica Local tindrà coneixement exclusiu sobre aquells assumptes o qüestions en relació amb el contingut del present codi de conducta i de bon govern.

3.- Tant el/la comissionat/ada d'ètica com la Comissió Assessora d'Ètica Local disposaran d'espais web per difondre tota la seva activitat i la mateixa s'incorporarà al portal de transparència de l'entitat corresponent i de la Generalitat de Catalunya.

## Mesures que poden adoptar els òrgans de garantia

1.- La Comissió Assessora d'Ètica Local restringirà la seva actuació exclusivament a l'elaboració d'informes i propostes en relació amb les consultes, problemes, dilemes, queixes o denúncies que li siguin elevades pel/per la comissionat/ada d'ètica. També podrà elaborar informes o estudis de caràcter general que puguin servir d'orientació pels diferents ens locals, així com elaborarà la guia aplicativa abans prevista i una memòria anual sobre el desenvolupament de les seves funcions, on podrà recollir propostes de modificació del codi de conducta i bon govern que traslladarà als òrgans de govern de l'FMC amb la finalitat de revisar, si escau, el present codi tipus de conducta i bon govern.

2.- El/la comissionat/ada d'ètica (o la Comissió d'Ètica pertinent) 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 dels ens locals o entitats del seu sector públic. El/la comissionat/ada 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.

3.- El/la comissionat/ada 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, el/la comissionat/ada 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 pu-

bliques al portal de transparència.

- Si l'incompliment fos qualificat per les seves conseqüències com a molt rellevant i amb impactes institucionals d'especial gravetat, el/la comissionat/ada 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.

4.- 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.

5.- 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 del/ de la comissionat/ada d'ètica no tenen caràcter vinculant. En tot cas, les decisions o propostes del/de la comissionat/ada 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.

6.- En aquells casos en què, atenent 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, el/la comissionat/ada ha de traslladar l'expedient i els informes que s'hagin emès a l'òrgan competent perquè incoï, si escau, l'expedient disciplinari pertinent.

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

8.- 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.

## Avaluació i rendició de comptes

- 1.- Els ens locals han d'acordar, si escau, un sistema d'avaluació externa de la seva política d'integritat institucional, i particularment de les mesures recollides en el present codi.
- 2.- Aquest procés d'avaluació es realitzarà cada dos anys per entitats externes a la mateixa entitat, degudament ho-

mologades, que acreditin solvència professional, imparcialitat i experiència en aquest tipus de processos d'avaluació.

3.- En qualsevol cas, aquests processos d'avaluació podran ser realitzats de forma global per l'FMC, sense perjudici de l'avaluació que dugui a terme la institució del Síndic de Greuges.

4.- Els ens locals hauran 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.

### **Norma Addicional Primera**

1.- 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.

2.- 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.

### **Norma Addicional 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 que les mesures que poden adoptar els òrgans de garantia tinguin la difusió corresponent al respectiu Portal de Transparència.