



COMUNE DI CHIETI
GIUNTA COMUNALE IN MODALITA' TELEMATICA
ESTRATTO DEL REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI

N. 105

DATA 27 APRILE 2021

OGGETTO: Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Chieti. Approvazione.

L'anno duemilaventuno, il giorno 27 del mese di aprile alle ore 15.00 presso la sede comunale provvisoria in Corso Marrucino 81 (ex Banca d'Italia), in esecuzione del decreto sindacale n. 6 del 27.10.2020 avente ad oggetto "Disciplina per le attività della Giunta Comunale in videoconferenza. DPCM 24 ottobre 2020, art. 1, comma 9, lettera o)" è stato convocato tramite mail, in atti, inviata a tutti i componenti, l'organo collegiale, che si è riunito in modalità *meeting online* collegandosi all'indirizzo <https://comunedichieti.jv1.joinconferencing.com/join/XnYWJ8Jz> in sistema chiuso la

Giunta Comunale

Composta dai Signori:

<i>Sindaco</i>	<i>Ferrara dott. Pietro Diego</i>
<i>Vice Sindaco</i>	<i>De Cesare dott. Paolo</i>
<i>Assessore</i>	<i>Cascini dott. Giancarlo</i>
<i>Assessore</i>	<i>Della Penna d.ssa Tiziana</i>
<i>Assessore</i>	<i>Giammarino d.ssa Anna Teresa</i>
<i>Assessore</i>	<i>Maretti d.ssa Mara</i>
<i>Assessore</i>	<i>Pantalone dott. Manuel Carlo</i>
<i>Assessore</i>	<i>Raimondi avv. Enrico</i>
<i>Assessore</i>	<i>Rispoli dott. Stefano</i>
<i>Assessore</i>	<i>Zappalorto sig.ra Chiara</i>

Sono presenti come riscontrato tramite collegamento al sistema effettuato sul *meeting* <https://comunedichieti.jv1.joinconferencing.com/join/XnYWJ8Jz> e verificato mediante appello nominale eseguito dal Segretario Generale alle ore 15.18 i sig.ri:

		Presente	Assente
<i>Sindaco</i>	<i>Ferrara dott. Pietro Diego</i>	X	
<i>Vice Sindaco</i>	<i>De Cesare dott. Paolo</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Cascini dott. Giancarlo</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Della Penna d.ssa Tiziana</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Giammarino d.ssa Anna Teresa</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Maretti d.ssa Mara</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Pantalone dott. Manuel Carlo</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Raimondi avv. Enrico</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Rispoli dott. Stefano</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Zappalorto sig.ra Chiara</i>	X	

Presiede il Sindaco **dott. Pietro Diego FERRARA.**

Partecipa il Segretario Generale **avv. Celestina LABBADIA.**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 1 comma 44 della L. 190/2012 prevede:

- al comma 1: *“Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia”;*

- al comma 5: *“Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. (omissis). A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione”;*

DATO ATTO che:

- il Comune di Chieti ha dato avvio alla procedura di aggiornamento del codice di comportamento con deliberazione della Giunta Comunale n.37 del 01.12.2020 nel rispetto delle *Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche* delibera ANAC n. 177 del 19.02.2020;

- con avviso prot. n. 80235 del 03.12.2020 si è dato avvio alla partecipazione di tutti i portatori di interesse a far pervenire eventuali osservazioni e/o suggerimenti a riguardo entro la data del 18.12.2020;

PRESO ATTO delle recenti disposizioni, in materia disciplinare, di cui :

- al Capo VII - *Responsabilità disciplinare* - del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (articoli dal 12 al 17) di modifica dell'art. 55 e seguenti del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- al Decreto Legislativo 20 luglio 2017, n. 118 di modifica ed integrazione dell'art. 1, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo 20 giugno 2016, n. 116 (art. 3, comma 1, lett. a) e b));

- alla Legge 30 novembre 2017, n. 179 ad oggetto: *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;*

- al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22 febbraio 2010 –Dirigenti enti locali Comparto Regione Autonomie Locali;

- al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018 – (Titolo VII - Responsabilità disciplinare - artt. dal 57 al 63);

Richiamata la delibera n. 177 del 19.02.2020 ANAC ad oggetto “ Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, con la quale l’Autorità ha inteso “... *fornire indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle Linee guida del 2013, siano volte a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e soprattutto, utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell’interesse pubblico. A tal fine una parte importante delle Linee guida è rivolta al processo di formazione dei codici - in cui risulta fondamentale la partecipazione dell’intera struttura- alle tecniche di redazione consigliate e alla formazione che si auspica venga rivolta a tutti i destinatari del codice*

Le amministrazioni, come visto sopra, adottano un proprio codice di comportamento che, in una logica di pianificazione a cascata propria della l. n. 190/2012, integra e specifica il codice generale nazionale. Il codice nazionale ha natura regolamentare e definisce i doveri minimi che i dipendenti pubblici e gli altri destinatari del codice sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico. La gran parte delle disposizioni del codice nazionale ha carattere generale e di principio ed è applicabile a tutte le amministrazioni. Si tratta di disposizioni riferibili ad una figura tipica di pubblico funzionario tenuto al rispetto di quei doveri indipendentemente dall’amministrazione presso cui presta servizio. Le amministrazioni sono poi chiamate a definire con un proprio codice i doveri di comportamento alla luce della realtà organizzativa e funzionale della propria amministrazione, dei suoi procedimenti e processi decisionali. In tal modo si tende a rafforzare il rispetto dei doveri costituzionali, il recupero dell’effettività della responsabilità disciplinare e del collegamento con il sistema intero di prevenzione della corruzione. Il codice di amministrazione è un atto unilaterale di chiara natura pubblicistica. Si rammenta che i codici di comportamento delle singole amministrazioni, nell’integrare e specificare le regole del codice, non possono però scendere al di sotto dei «doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare». In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato nel parere 21 febbraio 2013 n. 97, reso sullo schema di DPR recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, chiarendo che «i codici di comportamento delle singole amministrazioni possono integrare e specificare le regole del Codice, ma non attenuarle». Con riferimento al rilievo giuridico del codice di comportamento, sia nazionale che di amministrazione, la nuova formulazione dell’art. 54 introdotta dalla legge 190/2012 prevede chiaramente che la violazione dei doveri ivi contenuti è fonte di responsabilità disciplinare;

tra le novità della disciplina sui codici di comportamento, una riguarda lo stretto collegamento che deve sussistere tra i codici e il PTPCT di ogni amministrazione.

L’Autorità ha ritenuto, in analogia a quanto previsto per il PTPC, che la predisposizione del codice di amministrazione spetti al RPCT. Si consideri altresì che a tale soggetto la legge assegna il compito di curare la diffusione e l’attuazione di entrambi gli strumenti (l. 190/2012, art. 1, co. 10 e d.P.R. 62/2013, art. 15, co. 3).

Tutto quanto sopra consente di ritenere che nell’adozione del codice di comportamento l’analisi dei comportamenti attesi debba essere effettuata considerando il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, come individuato nel PTPCT. Il fine è quello di correlare, per quanto ritenuto Autorità Nazionale Anticorruzione opportuno, i doveri di comportamento dei dipendenti alle misure di prevenzione

della corruzione previste nel piano medesimo. In questa ottica è indispensabile che il RPCT in fase di predisposizione del codice sia supportato da altri soggetti dell'amministrazione (cfr. §11 sulla formazione dei codici) per individuare le ricadute delle misure di prevenzione della corruzione in termini di doveri di comportamento. Vale a dire che è opportuno valutare se le principali misure siano o meno assistite da doveri di comportamento al fine di garantirne l'effettiva attuazione. Resta fermo che i due strumenti - PTPCT e codici di comportamento - si muovono con effetti giuridici tra loro differenti. Le misure declinate nel PTPCT sono, come sopra detto, di tipo oggettivo e incidono sull'organizzazione dell'amministrazione. I doveri declinati nel codice di comportamento operano, invece, sul piano soggettivo in quanto sono rivolti a chi lavora nell'amministrazione ed incidono sul rapporto di lavoro del funzionario, con possibile irrogazione, tra l'altro, di sanzioni disciplinari in caso di violazione. Anche sotto il profilo temporale si evidenzia che mentre il PTPCT è adottato dalle amministrazioni ogni anno ed è valido per il successivo triennio, i codici di amministrazioni sono tendenzialmente stabili nel tempo, salve le integrazioni o le modifiche dovute all'insorgenza di ripetuti fenomeni di cattiva amministrazione che rendono necessaria la rivisitazione di specifici doveri di comportamento in specifiche aree o processi a rischio..

Il sistema di misurazione e valutazione della performance introdotto con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 persegue, tra gli altri, l'obiettivo di incrementare l'efficienza del lavoro pubblico attraverso il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi definiti annualmente. La specificità del lavoro pubblico implica, però, che nel raggiungimento degli obiettivi fissati, il dipendente assicuri, anche attraverso il proprio stile operativo, un'azione rispettosa sia dei principi di buon andamento e imparzialità di cui all'art. 97 della Costituzione, sia dei doveri contenuti nei codici di comportamento. Da ciò discende un doppio obbligo del dipendente pubblico che segna la differenza tra la prestazione lavorativa pubblica e quella privata. Considerata questa peculiarità, ad avviso dell'Autorità, è necessario che se ne tenga conto ai fini della predisposizione del codice di comportamento. Diverse sono le modalità con cui è possibile realizzare un coordinamento fra codice di comportamento e sistema di valutazione e misurazione della performance. In primo luogo, in fase di progettazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, può essere previsto che l'accertamento della violazione del codice di comportamento incida negativamente sulla valutazione della performance, a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati. In secondo luogo, il livello di osservanza del codice può essere positivamente considerato nella valutazione della performance.

I codici di comportamento delle amministrazioni è necessario sviluppino un sistema completo di valori fondamentali che siano in grado di rappresentare all'esterno quali sono gli standard che l'amministrazione richiede ai propri dipendenti e collaboratori. Lo sforzo che l'amministrazione deve compiere è quello di chiarire il comportamento atteso dagli stessi destinatari del codice, innanzitutto, con riferimento ai principi generali che, in quanto tali, nel testo normativo non sono specificati e possono condurre a diverse interpretazioni. Ad esempio, il valore "lealtà" può essere inteso in modo diverso, con conseguenze sul comportamento secondo l'interpretazione accolta. Si raccomanda, quindi, alle amministrazioni di approfondire nei propri codici quei valori ritenuti importanti e fondamentali in rapporto alla propria specificità in modo da aiutare i soggetti cui si applica il codice a capire quale comportamento è auspicabile in una determinata situazione. Gli ambiti generali previsti dal codice nazionale entro cui le amministrazioni definiscono i doveri, avuto riguardo alla propria struttura organizzativa, possono essere ricondotti a cinque: a) prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali; b) rapporti col pubblico; c) correttezza e buon andamento del servizio; d) collaborazione attiva dei dipendenti e degli altri soggetti cui si applica il codice per prevenire fenomeni di corruzione e di malamministrazione; e) comportamento nei rapporti privati. Al fine di orientare il lavoro che le amministrazioni devono svolgere, si forniscono di seguito alcune esemplificazioni di integrazioni e specificazioni dei doveri avuto riguardo agli ambiti sopra individuati e alla tipologia di amministrazione.....";

Richiamata altresì qui per intero e in ogni sua parte la delibera di giunta comunale n. 37 del 01.12.2020

Considerato che:

- il Comune di Chieti ha espletato la procedura aperta alla partecipazione, pubblicando sul sito istituzionale dell'Ente, l'avviso pubblico relativo all'adozione di una bozza novata del Codice *di Comportamento dei dipendenti* del Comune di Chieti;
- che non sono pervenute osservazioni né integrazioni;
- che il nuovo codice di comportamento è stato comunicato e visionato nelle sedute di commissione consiliare "Capigruppo - Anticorruzione e Trasparenza" in data 26 gennaio 2021 e in data 12 aprile 2021;

Vista il nuovo codice di comportamento dei dipendenti del comune di Chieti, redatta dal RPCTC S.G. avv. Celestina Labbadia, il quale costituisce parte integrante del PTPCT 2021/2023 in corso di aggiornamento;

Acquisto il parere di regolarità tecnica reso dal segretario generale nella sua funzione di RPCTC, circa la correttezza del procedimento e del provvedimento in approvazione;

Con voti unanimi e palesi;

DELIBERA

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e motivazione ex art. 3 legge n. 241/1990.

1. Di approvare il Nuovo Codice Comportamento interno del comune di Chieti (Allegato A - *Codice di comportamento dei dipendenti*), allegato alla presente deliberazione, così come previsto dall'art. 54, comma 5 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013, che si compone di n. 19 articoli;
2. Di pubblicare il suddetto codice nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune.
3. di consegnare inoltre, immediatamente, copia del predetto codice di comportamento, tramite e-mail, ad ogni dipendente, con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tutti i titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione;
4. di consegnare, infine, ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento, contestualmente all'atto di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico.

5. DI DARE ATTO CHE il nuovo codice di comportamento viene inserito quale parte integrante del PTPCT 2021/2023 in corso di aggiornamento e sua adozione.

Indi con apposita, separata ed autonoma votazione rende il presente atto immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4 D. lgs n. 267/2000 per dar corso alle procedure di aggiornamento PTPCT 2021/2023.

Letto, approvato e sottoscritto.
(seguono le firme all'originale).

La presente deliberazione resterà affissa all'Albo Pretorio on line per gg. 15 consecutivi: dal 28 aprile al 12 maggio 2021.

La presente copia è conforme all'originale.

Chieti, 28 aprile 2021



Segretario Generale
AVV. Celestina LABBADIA

COMUNE DI CHIETI

Proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Chieti. Approvazione.

Pareri previsti dall'art. 49 del D.Lgs 267/2000

La sottoscritta avv. Celestina Labbadia, Segretario Generale dell'Ente, in qualità di Responsabile della corruzione di cui alla legge 190/2012 attesta la regolarità tecnica della presente proposta di delibera

Chieti, 21. 04. 2021


**Il Segretario Generale
Avv. Celestina Labbadia**

La sottoscritta avv. Celestina Labbadia, Segretario Generale dell'Ente, in qualità di Dirigente ad interim del I° Settore, assistenza e gestione organi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 267/2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di delibera in oggetto, limitatamente alla competenza della Giunta Comunale.

Chieti, 21. 04. 2021


**Il Dirigente ad interim
avv. Celestina Labbadia**



105-

COMUNE di CHIETI

Segreteria generale

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

Approvato con delibera di giunta comunale n.....

INDICE

- Art. 1 Disposizioni di carattere generale**
- Art. 2 Ambito di applicazione**
- Art. 3 Principi generali**
- Art. 4 Regali, compensi e altre utilità**
- Art. 5 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni**
- Art. 6 Comunicazioni degli interessi finanziari e conflitti d'interesse**
- Art. 7 Obbligo di astensione**
- Art. 8 Prevenzione della corruzione**
- Art. 9 Trasparenza, tracciabilità e correttezza**
- Art. 10 Comportamento nei rapporti privati**
- Art. 11 Comportamento in servizio**
- Art. 12 Rapporti con il pubblico**
- Art. 13 Disposizioni ulteriori per i Dirigenti e per il personale che svolge funzioni equiparate**
- Art. 14 Contratti ed atti negoziali**
- Art. 15 Obblighi di comportamento e valutazione delle performance**
- Art. 16 Vigilanza, monitoraggio e attività formative**
- Art. 17 Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del codice – Sanzioni disciplinari**
- Art. 18 Norme di salvaguardia**
- Art. 19 Disposizioni finali**

Art. 1**(Disposizioni di carattere generale)**

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "*Codice*" definisce, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, s.m.i., le regole di comportamento che i dipendenti ed i collaboratori, a qualunque titolo, del Comune di Chieti sono tenuti ad osservare per garantire imparzialità, diligenza, efficienza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, al fine di prevenire fenomeni di corruzione e di illegalità.

2. I dipendenti delle Società Partecipate dall'Ente sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al presente *Codice*, per quanto compatibili. Le misure di carattere sanzionatorio, per accertata inosservanza delle norme di cui al presente comma, sono previste ed applicate dall'Organo di Direzione delle società stesse nei confronti degli inadempienti.

La violazione delle disposizioni del presente *Codice* costituisce fonte di responsabilità disciplinare.

Art. 2**(Ambito di applicazione)**

1. Il presente codice si applica ai dipendenti del Comune di Chieti il cui rapporto di lavoro è disciplinato, ai sensi all'articolo 2, commi 2 e 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, s.m.i.

2. Il Comune di Chieti estende, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice ai titolari di organi e di incarichi presso gli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e/o servizi in favore dell'Amministrazione, nonché ai contratti di servizio stipulati dal Comune con le Società partecipate. Al tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze, dei servizi e/o dei beni, l'Amministrazione inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza dal rapporto, in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente *Codice*.

3. L'applicazione del presente *Codice* è esteso ai collaboratori, consulenti, esperti ed in genere a tutti i liberi professionisti incaricati.

4. Nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze e di forniture di beni e/o servizi sono inserite le sotto riportate clausole di risoluzione e decadenza dal rapporto:

- "l'inosservanza delle norme di cui agli artt. 4, 7, 10 del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Chieti comporta la risoluzione del rapporto instaurato e la conseguente decadenza del soggetto interessato".

Art. 3**(Principi generali)**

1. Il dipendente osserva la Costituzione e la Carta dei diritti fondamentali dell'uomo, servendo la repubblica con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta il segreto d'ufficio, ai sensi dell'art. 24 della legge 241/90, nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento e, altresì, i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità, ragionevolezza ed agisce astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa, a fini privati, le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale, per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche, ai fini dello svolgimento delle attività amministrative, deve seguire una logica di contenimento dei costi che non pregiudichi la qualità dei risultati.
5. Il dipendente, nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, assicura la piena parità di trattamento in qualsiasi condizione, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione stessa o che comportino discriminazioni basate su nazionalità, razza, colore della pelle, lingua, religione o credo, origine etnica o sociale, opinioni politiche o di qualunque altro tipo, caratteristiche genetiche, sesso, orientamento sessuale ed età o su altri diversi fattori. Pertanto, qualsiasi differenza nel trattamento riservato, tra casi analoghi, deve essere espressamente giustificato dalla natura specifica del caso.
6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati anche in via telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 (Regali, compensi e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta regali o altre utilità, neanche di modico valore, quale corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto d'ufficio, nell'esercizio delle proprie funzioni, e comunque non accetta regali o altre utilità da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti al proprio operato, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
2. Il dipendente non sollecita, per sé o per altri, né accetta regali o altre utilità, da un proprio subordinato, né dai suoi parenti o conviventi. Il dipendente non offre regali, o altre utilità, a un proprio sovraordinato, né a suoi parenti o conviventi.
3. Il dipendente deve tenere un comportamento tale da disincentivare e prevenire l'offerta di regali o di altre utilità da parte di terzi, anche attraverso una corretta informazione circa il carattere doveroso del proprio operato, rientrante nella attività ordinaria assegnata. Pertanto, è assolutamente vietata l'accettazione di somme di denaro, anche sotto forma di buoni sconto, buoni acquisto, ricariche telefoniche, carte prepagate etc. Non rientrano nella fattispecie vietata, se in modica quantità, i gadget promozionali, quali ad es. agende, calendari o similari.
4. Il dipendente prima di assumere incarichi esterni anche di natura occasionale (retribuiti o non) presso soggetti esterni deve essere, preventivamente, autorizzato dall'Amministrazione; nel caso di incarichi conferiti da soggetti privati lo stesso ha l'obbligo di dichiarare sotto la propria responsabilità che non ha avuto con detti soggetti, nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza.
5. Il dipendente, per espletare attività occasionale esterna all'Ente, è tenuto all'osservanza delle disposizioni contenute nella Disciplina delle incompatibilità.
6. I Dirigenti e i Titolari di P.O. responsabili dei Servizi, per l'affidamento di incarichi a soggetti esterni all'Ente, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni normative e regolamentari dell'ente.
7. il Dirigente o il Titolare di P.O. responsabile di Servizio, al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Amministrazione, vigila sulla corretta applicazione del presente articolo e, accertata la violazione di minore gravità delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del presente articolo, istruisce il procedimento disciplinare a carico del dipendente per il quale è prevista l'irrogazione della sanzione minima del rimprovero verbale di cui all'art. 59, comma 3 del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018. In presenza di una sanzione da applicare, maggiore del rimprovero verbale, il Dirigente segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, i fatti

ritenuti di rilevanza disciplinare riferiti al proprio dipendente, di cui ha avuto conoscenza, all'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) per quanto di competenza.

8. Per le infrazioni di maggiore gravità di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, così come disposto dall'art. 16, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013 e meglio specificato dal presente Codice all'art. 17, il Dirigente provvede entro dieci giorni dalla notizia del fatto, a trasmettere gli atti all'Ufficio procedimenti disciplinari, per gli adempimenti di competenza, dandone contestualmente comunicazione all'interessato, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 4, del decreto legislativo n.165/2001,s.m.i..

9. Nel caso in cui il Dirigente non si attenga alle disposizioni del presente articolo, verrà istruito, dall'Ufficio procedimenti disciplinari, nei suoi confronti, il procedimento disciplinare ai sensi del Capo II- art. 4 e seguenti del CCNL del personale dirigente - Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) sottoscritto in data 22.02.2010.

Art. 5

(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Il dipendente comunica entro cinque giorni, nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, al Dirigente della struttura di appartenenza la propria adesione ad associazioni o organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi coinvolgono o interferiscono con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica in caso di adesione da parte del singolo a partiti politici e a sindacati. Con la stessa modalità deve essere comunicata anche la cessazione di appartenenza.

2. Gli ambiti di interesse che possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio sono quelli coincidenti, per tipologia, con le competenze attribuite alla struttura presso la quale il dipendente, aderente all'associazione o organizzazione, presta servizio. In questo caso, quest'ultimo è tenuto ad astenersi dalla partecipazione a qualsiasi attività, comportante l'adozione di atti a favore delle predette associazioni e/o organizzazioni di cui fa parte.

3. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni o organizzazioni, né esercita pressioni a tal fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

4. La mancata o tardiva comunicazione di cui al comma 1, costituisce la violazione dell'art. 59, comma 3, lett. b) "*condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori*" del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018 e comporta, da parte del Dirigente della struttura di appartenenza l'istruzione del procedimento disciplinare nei confronti del dipendente limitatamente all'adozione della sanzione minima del rimprovero verbale. Se la sanzione da applicare è maggiore del rimprovero verbale il Dirigente segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui ha avuto conoscenza, il quale procede all'adozione della sanzione del rimprovero scritto o al massimo della multa pari a 4 ore di retribuzione.

5. Costringere o esercitare pressioni su altri dipendenti per le finalità di cui al comma 3, nei casi di minore gravità, costituisce la violazione dell'art. 59, comma 4, lett. h)...."*comportamenti minacciosi.....nei confronti di altri dipendenti*" del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018. Il Dirigente responsabile della struttura segnala immediatamente, entro dieci giorni, all'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'ufficio per i procedimenti disciplinari istruisce il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente con l'adozione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, graduando l'entità della sanzione in relazione alla gravità. Nei casi di maggiore gravità o di recidiva, l'UPD provvede all'eventuale adozione, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013, della sanzione espulsiva così come prevista anche dall'art. 17 del presente Codice.

6. Nei confronti del Dirigente responsabile della struttura che viola le disposizioni di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo, è istruito dall' Ufficio procedimenti disciplinari il relativo procedimento, ai sensi del Capo II- art. 4 e seguenti del CCNL del personale Dirigente - Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) sottoscritto in data 22.02.2010, nei casi di violazione del comma 3 del presente articolo lo stesso ufficio (U.P.D.) provvede all'eventuale adozione della sanzione espulsiva, ai sensi dell'art.16, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013, così come prevista anche dall'art.17 del presente Codice, tenendo conto della gravità del comportamento e dell'ammontare del pregiudizio cagionato.

Art. 6

(Comunicazioni degli interessi finanziari e conflitti d'interesse)

1. I destinatari del Codice, fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, all'atto dell'assegnazione alla struttura, informano per iscritto il Dirigente di qualsiasi situazione che può dar luogo a conflitti di interesse. In particolare di tutti i rapporti, anche per interposta persona, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che gli stessi hanno o hanno avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il coniuge o i conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti sono intercorsi o intercorrano con soggetti che hanno interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente, al fine di assicurare quanto previsto al comma 1, si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni, in situazioni di conflitto di interessi di qualsiasi natura, anche potenziale, in cui siano coinvolti interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, ancorché dettati da pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

3. Il conflitto di interesse è da intendersi in un'unica accezione ampia, come ogni situazione nella quale un interesse del soggetto tenuto al rispetto del Codice interferisce, o potrebbe interferire, con lo svolgimento imparziale dei suoi doveri pubblici. Per conflitto di interessi si intende la situazione, la condizione o l'insieme di circostanze che determinano o accrescono il rischio che interessi primari, consistenti nel corretto ed imparziale adempimento dei doveri e compiti istituzionali, finalizzati al perseguimento del bene pubblico, possano essere compromessi da interessi secondari, privati o comunque particolari. Il conflitto di interessi non costituisce, pertanto, una situazione di incompatibilità, ma una condizione, oggettiva e soggettiva, che determina *ex se* un'incompatibilità. Ai fini del presente *Codice* si rilevano le seguenti tipologie di conflitto di interessi:

- il conflitto di interessi attuale (o reale), che si manifesta durante il processo decisionale del soggetto decisore. In tal caso, l'interesse primario e quello secondario entrano in conflitto proprio nel momento in cui è richiesto al soggetto decisore di agire in modo indipendente, senza interferenze;

- il conflitto di interesse potenziale che è la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) del dipendente/collaboratore potrebbe potenzialmente tendere ad interferire in un momento successivo, con l'interesse primario dell'Amministrazione. Il conflitto potenziale può nascere anche da una promessa o dall'accettazione di regali altre utilità e più in generale dell'esistenza di una delle condizioni previste dagli articoli 5, 6 e 7 del Codice Generale;

- il conflitto di interessi apparente (o percepito), è la situazione in cui il dipendente/collaboratore ha direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico, o altro interesse personale

che può essere percepito, da un osservatore esterno, come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza;

- il conflitto di interessi diretto, ovvero comporta il soddisfacimento di un interesse del soggetto tenuto al rispetto del codice;

- il conflitto di interessi indiretto, ovvero che attiene a entità o individui diversi dal soggetto tenuto al rispetto del codice, ma allo stesso collegati.

4. La mancata o tardiva comunicazione di cui al comma 1, costituisce la violazione dell'art. 59, comma 3, lett. b) *“condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori”* del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018 e comporta, da parte del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza, l'istruzione del procedimento disciplinare nei confronti del dipendente, limitatamente all'adozione della sanzione minima del rimprovero verbale. Se la sanzione da applicare è maggiore del rimprovero verbale il Dirigente responsabile della struttura segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui ha avuto conoscenza, che procede all'adozione della sanzione dal rimprovero scritto o al massimo della multa pari a 4 ore di retribuzione.

Art. 7

(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti ed organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti o organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore, gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il Dirigente responsabile della struttura di appartenenza o Titolare di Po di Servizio Autonomo.

2. Il dipendente, qualora ricorrano le condizioni di cui al comma precedente, deve dare tempestiva comunicazione, di quanto, per iscritto, al proprio Responsabile. Detta comunicazione deve essere inoltrata, entro e non oltre i dieci giorni dal momento in cui l'interessato ravvisa la sussistenza del motivo di astensione e, in ogni caso, con anticipo adeguato rispetto alla decisione da assumere le attività da svolgere.

3. Il Dirigente responsabile, esaminate le circostanze, deve valutare espressamente se la situazione creata realizza un conflitto d'interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico, oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque allo stesso l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, quest'ultimo deve essere affidato dal Dirigente ad altro lavoratore ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Dirigente deve avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Dirigente a valutare le iniziative da assumere è il Segretario Generale, il quale renderà espressa dichiarazione di astensione o di prosecuzione dell'attività da parte del Dirigente, sulla base della preliminare dichiarazione resa dal Dirigente medesimo.

4. Nei confronti del dipendente che non informa per iscritto il proprio Dirigente dell'esistenza di cause di conflitto di interesse, è istruito, dal medesimo Responsabile della struttura, il procedimento disciplinare per violazione dell'art. 59, comma 3, lett. b) *“condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori...”* del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018 per la quale si applica la sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa pari a 4 ore di retribuzione. Se il medesimo Dirigente, ritiene che la sanzione da

applicare sia superiore al rimprovero verbale, segnala immediatamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, e comunque entro dieci giorni, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui ha avuta conoscenza provvedendo a trasmettere gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, per gli adempimenti di propria competenza dandone contestuale comunicazione all'interessato, ai sensi dell'art. 55-bis commi 2 e 4, del decreto legislativo n. 165/2001, s.m.i.. Nella fattispecie, con procedura d'urgenza, si procede al trasferimento del dipendente ad altra struttura. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari provvede ad istruire il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente, applicando la sanzione dal minimo del rimprovero scritto o al massimo della multa pari a 4 ore di retribuzione.

5. Nei casi di recidiva da parte del dipendente, nel non astenersi dal prendere decisioni o di particolare gravità delle mancanze previste dal predetto comma 3 dell'art. 59 del CCNL del 21.05.2018, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari istruisce il procedimento disciplinare per violazione dell'art. 59, comma 4, lett. a), oppure lett. b), del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018, per le quali si applica la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

6. Dell'esistenza di eventuale conflitto d'interesse del dipendente, deve essere data comunicazione dal Dirigente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed al Responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari. Altresì, del procedimento disciplinare istruito da parte del Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dell'adozione della eventuale sanzione deve essere data comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed al Dirigente o Titolare di P.O. responsabili della struttura dove il dipendente presta stabilmente la propria attività lavorativa.

7. Nel caso in cui il Dirigente si trovi in conflitto d'interesse e non provvede a darne comunicazione, è istruito, nei Suoi confronti, il procedimento disciplinare ai sensi del Capo II- art. 5, comma 4, lett. e) del CCNL del personale dirigente - Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) sottoscritto in data 22.02.2010; nei casi di recidiva di conflitto d'interesse del Dirigente è istruito il procedimento disciplinare con l'eventuale adozione della sanzione espulsiva prevista ai sensi dell'art.16, comma 2 del D.P.R. n.62/2013, così come richiamata dall'art.17 del presente *Codice*.

8. Il responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari cura la conservazione dei dati relativi a ciascun dipendente o Dirigente, tenuti ad astenersi dal prendere parte ai procedimenti di cui al comma 1.

Art. 8 (Prevenzione della corruzione)

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel "*Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza*", presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia a conoscenza.

2. Oggetto della denuncia sono le condotte illecite, cioè quei comportamenti per i quali l'ordinamento in materia disciplinare li ricolleggi, se tenuti, ad una sanzione disciplinare.

3. Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione e di danno ingiusto ai sensi dell'art. 2043 del c.c., il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia effettuata.

4. La tutela di riservatezza del segnalante (tutela dell'anonimato) è prioritariamente garantita nello specifico contesto del procedimento disciplinare, considerato che proprio in tale ambito l'identità del segnalante non può essere rivelata al segnalato. Resta inteso, pertanto, che l'anonimato del segnalante deve essere ordinariamente garantita, anche in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei seguenti casi:

1) previo consenso del segnalante;

2) se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (cioè in quei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'istruzione del procedimento disciplinare);

3) se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato (tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione del segnalato ovvero nelle memorie difensive che lo stesso produca nel procedimento).

6. Ai fini della tutela, vengono prese in considerazione solo quelle segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili. In ogni caso l'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ma solo se queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni, riconducibili a contesti determinati (es. indicazione di nominativi o categorie particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari).

7. La segnalazione è sottratta all'accesso: il documento non può essere oggetto di visione, né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito dell'ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) della Legge n. 241/90 e s.m.i.. L'esclusione dall'accesso non può essere garantita nei casi in cui, per disposizioni di legge speciale, l'anonimato stesso non può essere opposto ad indagini penali, tributarie, amministrative, ispezioni etc.

8. Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione, a seguito ad una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale, valutata la sussistenza degli elementi di quanto accaduto, informa il Dirigente del dipendente discriminato. Il predetto valuta l'opportunità o la necessità di adottare un provvedimento per ripristinare la situazione e rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa, nonché l'avvio di un procedimento disciplinare se di propria competenza. Nei casi di maggiore gravità, il Dirigente provvede ad effettuare la segnalazione, dieci giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio procedimenti disciplinari per l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti che hanno perpetrato la discriminazione. Per il caso di specie l'Avvocatura dell'Ente valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Amministrazione.

9. L'adozione di misure discriminatorie può comunque essere segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica per i provvedimenti di competenza, dal medesimo interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, s.m.i..

Art. 9

(Trasparenza, tracciabilità e correttezza)

1. I destinatari del *Codice* improntano la propria attività sui principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa.

2. I dipendenti al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza individuati, nel "*Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*", devono garantire la

massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e segnalazione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", così come indicato nel citato Piano al quale si rimanda.

3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

4. Il Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione ha il compito di controllare e verificare l'attuazione del Programma triennale e delle singole iniziative, riferendo agli organi di indirizzo politico-amministrativo, all'Organo di controllo interno, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'UPD sugli eventuali inadempimenti e/o ritardi. Compete inoltre al Responsabile della trasparenza l'esercizio del potere sostitutivo in caso di inadempimento degli obblighi di pubblicazione.

5. Ai Dirigenti responsabili dei Settori spetta il compito di procedere all'individuazione, all'elaborazione e pubblicazione dei dati per i quali deve essere assicurata la trasparenza, nonché l'adozione delle iniziative di competenza previste nel citato Piano. A riguardo l'art. 46 del Decreto Legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 stabilisce che il mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale dei responsabili.

6. La trasmissione dei dati per la pubblicazione avviene sotto la diretta responsabilità del Dirigente del Settore, competente per materia, con il supporto del Referente per la Trasparenza appositamente individuato. Successivamente alla trasmissione, il personale Responsabile è tenuto a monitorare l'avvenuta corretta pubblicazione dei dati e la relativa tempistica di aggiornamento nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

7. Per l'individuazione dei dati da pubblicare, ai fini della trasparenza dell'azione amministrativa e delle relative sanzioni previste in caso di inosservanza, si rinvia al Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" e s.m.i..

Art. 10

(Comportamento nei rapporti privati)

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione. In particolare, salvo il diritto di esprimere valutazioni o diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali:

a) non devono utilizzare le informazioni riservate per scopi connessi con l'esercizio della propria attività e devono prestare la dovuta diligenza ed attenzione anche in relazione alla loro divulgazione involontaria;

b) evitare ogni dichiarazione pubblica concernente la rispettiva attività di servizio;

c) astenersi da qualsiasi altra dichiarazione e/o divulgazione ai mezzi di informazione che per le forme e per i contenuti possa nuocere all'Ente, ledendone l'immagine, il prestigio o compromettendone l'efficienza;

d) non sollecitare la divulgazione, in qualunque forma, di notizie inerenti l'attività dell'Amministrazione;

e) non promettere vantaggi o facilitazioni per pratiche amministrative in trattazione;

f) non anticipare contenuti nei procedimenti di gara o concorsi;

g) non diffondere risultati di procedimenti prima che siano conclusi e ne sia data pubblicazione.

I dipendenti o Dirigenti che, in nome dell'Amministrazione, intrattengono rapporti con altre Amministrazioni, Enti, Organismi e soggetti terzi più in generale, sono tenuti a non riportare ed a non utilizzare al di fuori del mandato di rappresentanza ricevuto le informazioni acquisite in ragione di tali rapporti o comunque classificate come riservate.

2. L'inosservanza, da parte del dipendente, degli obblighi di cui al presente articolo, comporta la segnalazione dell'infrazione, da parte del Responsabile della struttura dove il dipendente presta attività lavorativa, entro dieci giorni dalla notizia del fatto, con la conseguente trasmissione degli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari avvia il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente con l'applicazione della sanzione di cui all'art. 59, comma 4, lett.) b del CCNL sottoscritto in data 21.5.2018, *della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione fino ad un massimo di gg. 10*, nel rispetto del principio di gradualità.

4. Nei confronti dei Dirigenti, che violano le disposizioni di cui al comma 1 del presente articolo, verrà istruito il procedimento disciplinare ai sensi del Capo II- art. 5, comma 4, lett. b) e c) o art. 5, comma 5, del CCNL del personale dirigente - Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) sottoscritto in data 22.02.2010, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

Art. 11

(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente rispetta l'orario di lavoro, adempie alle formalità previste per la rilevazione delle presenze utilizzando esclusivamente il badge personale e non si assenta dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del Dirigente o suo delegato. Il dipendente è tenuto al rispetto dell'orario di servizio assegnato, ogni variazione in merito dev'essere preventivamente richiesta ed autorizzata dal personale preposto.

2. L'utilizzo non corretto del proprio badge o di altri costituisce illecito disciplinare e comporta l'applicazione della sanzione di cui all'art. 55-quarter, comma 1 – lett. a), comma 3-bis e seguenti del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, s.m.i.

3. Durante l'orario di lavoro mantiene, nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza e si astiene dai comportamenti lesivi della dignità della persona.

4. Comunica all'Amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

5. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

6. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti, dai contratti collettivi, dalle direttive e dalle circolari interne dell'Amministrazione. Il Dirigente responsabile della struttura ha l'obbligo di controllare che i permessi di astensione vengano utilizzati effettivamente nel rispetto delle suddette condizioni; ha inoltre l'obbligo di vigilare sulla corretta e personale timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti.

7. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza i servizi telematici e le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali, fatti salvi i casi d'urgenza. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare persone estranee all'amministrazione, se non per motivi d'ufficio.

8. Il dipendente è tenuto al rispetto del divieto di fumo e di assunzione di sostanze alcoliche e stupefacenti.

3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari avvia il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente con l'applicazione della sanzione di cui all'art. 59, comma 4, lett.) b del CCNL sottoscritto in data 21.5.2018, *della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione fino ad un massimo di gg. 10*, nel rispetto del principio di gradualità.

4. Nei confronti dei Dirigenti, che violano le disposizioni di cui al comma 1 del presente articolo, verrà istruito il procedimento disciplinare ai sensi del Capo II- art. 5, comma 4, lett. b) e c) o art. 5, comma 5, del CCNL del personale dirigente - Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) sottoscritto in data 22.02.2010, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

Art. 12

(Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico:

a. si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge o altro supporto identificativo messo a disposizione dell'amministrazione, fatte salve diverse disposizioni di servizio;

b. opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa ed accurata possibile, rispettando i tempi previsti per fornire le risposte, così come indicati nella Legge n. 241/1990 s.m.i. e nel Regolamento sui procedimenti amministrativi;

c. qualora non sia competente per la posizione rivestita o per la materia trattata, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione;

d. fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio, dei quali ha la responsabilità od il coordinamento;

e. nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche, rispetta, salvo diverse esigenze di servizio, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche o con la mancanza di tempo a disposizione;

f. rispetta gli appuntamenti con gli utenti e risponde nel termine massimo di gg. 15, fatti salvi termini diversi stabiliti da norme di legge, ai loro reclami. Le risposte alle comunicazioni pervenute in formato elettronico devono essere rese entro 15 gg. con lo stesso mezzo. La risposta, che dovrà essere esaustiva e completa di ogni utile richiamo normativo, verrà completata con l'indicazione della qualifica e del nominativo del responsabile dell'ufficio e del responsabile del procedimento, se diverso.

g. salvo il diritto di esprimere valutazioni o diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, deve astenersi dal rilasciare qualsiasi dichiarazione che, per le forme e per i contenuti, possano nuocere all'Ente, ledendone l'immagine, il prestigio o compromettendone l'efficienza. Il dipendente precisa che le dichiarazioni sono effettuate a titolo personale, quando ricorra tale circostanza e tiene informato il Dirigente responsabile della struttura dei propri rapporti con gli organi di stampa;

h. non prende impegni, né rilascia promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'Amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità;

i. fornisce informazioni e rilascia copie ed estratti di atti amministrativi, nel rispetto delle disposizioni normative che disciplinano il diritto di accesso ai documenti amministrativi dell'Ente, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico (URP) .

l. osserva il segreto d'ufficio e mantiene riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio

delle rispettive funzioni che non siano oggetto di trasparenza, in conformità al Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza dell'Ente ed alle disposizioni in materia di comunicazione e protezione dei dati personali. Qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta, la trasmette tempestivamente al responsabile della struttura, per l'inoltro all'ufficio competente.

m. I dipendenti e i dirigenti possono rilasciare dichiarazioni pubbliche tramite interviste per testate giornalistiche e/o televisive o a mezzo social, in qualità di rappresentanti dell'amministrazione, esclusivamente per la esposizione di fatti di rilievo oggettivo di pubblico interesse, astenendosi dal prendere posizione per fatti che possano ledere l'immagine dell'Ente.

2. Il dipendente si adopera per garantire il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati con la *Carta dei Servizi* se approvata dall'Amministrazione. Il dipendente si preoccupa di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità. In particolare, i dipendenti dell'URP, dello sportello Anagrafe, Stato Civile, Casa, Contravvenzioni, Messaggi Notificatori, Tributi, Commercio etc. e tutti coloro i quali intrattengono rapporti con il pubblico sono tenuti ad adottare i seguenti comportamenti:

- usare un comportamento cortese, corretto e disponibile all'ascolto e fornire informazioni corrette;
- assicurare la propria riconoscibilità nei contatti, anche telefonici, con gli interlocutori;
- comunicare in modo semplice e intellegibile, per evitare che un linguaggio specialistico e burocratico impedisca ai cittadini il pieno esercizio dei propri diritti;
- evitare qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità, il sesso, la razza o l'origine etnica, la cultura, la religione, l'età, la lingua, l'orientamento sessuale o lo stato fisico;
- evitare di indirizzare l'utente ad altri uffici, acquisendo le informazioni necessarie dalla propria postazione, agevolando l'eventuale contatto con i funzionari di cui l'utente necessita;
- enunciare chiaramente i motivi che determinano una decisione sfavorevole, al fine di fare partecipare il privato al procedimento per una migliore valutazione dei fatti e per una migliore sua conclusione ed indicare chiaramente se una decisione può essere oggetto di ricorso, assieme a tutte le informazioni necessarie per l'attivazione dello stesso.

3. L'inosservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti, comporta l'avvio del procedimento disciplinare da parte del Dirigente, responsabili della struttura presso cui presta servizio il dipendente, per violazione dell'art. 59 (Codice disciplinare), commi 3 o 4 del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018, che prevedono la sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale. Se il Dirigente o Titolare di P.O. della struttura ritiene che la violazione comporta la sanzione superiore al rimprovero verbale segnala entro dieci giorni l'infrazione all'Ufficio per i Procedimenti disciplinari che provvede ad applicare la sanzione del rimprovero scritto o al massimo della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, in base alla gravità dei comportamenti e nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

4. L'inosservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo da parte dei Dirigenti, comporta l'avvio del procedimento disciplinare ai sensi del Capo II art. 5 e ss. del CCNL del personale dirigente - Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) sottoscritto in data 22.02.2010, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

Art. 13

(Disposizioni ulteriori per i Dirigenti e per il personale che svolge funzioni equiparate)

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del presente Codice, ai Dirigenti (titolari di incarichi di funzioni dirigenziali - art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001) e di incarichi a contratto

(art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000) e ai soggetti che svolgono funzioni ad essi equiparate, operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai Funzionari Titolari di P.O., si applicano anche le seguenti disposizioni:

a. svolgono con diligenza le funzioni ad essi spettanti, in base all'atto di conferimento dell'incarico dirigenziale, perseguono gli obiettivi assegnati e adottano un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico stesso, garantendo l'osservanza degli obblighi di cui alla Legge n. 190/2012, nonché del D.Lgs. n. 33/2013;

b. dedicano la giusta quantità di tempo ed energie per l'espletamento dei propri compiti, che si impegnano a svolgere nel modo più semplice ed efficiente possibile, nell'interesse pubblico loro affidato assumendone le connesse responsabilità;

c. salvo giustificato motivo, non ritardano, né delegano ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. I Dirigenti (v. comma 1), prima di assumere le loro funzioni, comunicano in forma scritta, con nota indirizzata al Capo dell'Amministrazione ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto di interessi, anche potenziale, con la funzione pubblica; dichiarano se hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con la struttura che devono dirigere o possono o sono coinvolti nelle decisioni e nelle attività inerenti alla struttura di appartenenza.

3. Entro il 31 gennaio di ciascun anno le informazioni di cui al comma precedente dovranno essere aggiornate. Le situazioni di conflitto d'interesse devono essere comunicate con tempestività e comunque entro 48 ore dal determinarsi della situazione; l'inosservanza della predetta disposizione comporta l'avvio del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 5 e ss. del CCNL del personale dirigente - Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) sottoscritto in data 22.02.2010, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

4. I Dirigenti (v. comma 1) assumono atteggiamenti leali, trasparenti e adottano un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori ed i destinatari dell'azione amministrativa.

In particolare:

a. antepongono il rispetto della legge e l'interesse pubblico, agli interessi privati propri e altrui, ispirando le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico affidato loro;

b. mantengono una posizione di indipendenza, al fine di prendere decisioni o di svolgere attività inerenti alle rispettive mansioni e nei rapporti con gli utenti dimostrano la massima disponibilità e non ostacolano l'esercizio dei diritti, favorendo l'accesso alle informazioni nei limiti in cui ciò non sia vietato.

5. I Dirigenti (v. comma 1) che svolgono funzioni equiparate curano, altresì, che i beni materiali e le risorse assegnate ai loro uffici siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

6. I Dirigenti (v. comma 1), compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui sono preposti, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumendo iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

7. I Dirigenti (v. comma 1) assegnano l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a loro disposizione ed in base a quanto emerso dalle indagini sul benessere

organizzativo di cui all'art. 14, c. 5 del D.Lgs. n. 150/2009. Affidano gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione e collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza al fine di garantire la rotazione dei dipendenti degli uffici definiti a rischio di corruzione dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

8. Nello svolgimento delle attività, i Dirigenti e il personale che svolge funzioni equiparate fissano le riunioni che prevedono la presenza dei collaboratori tenendo conto delle flessibilità di orario loro accordate e dei permessi orari previsti da leggi, contratti collettivi

9. I Dirigenti (v. comma 1) svolgono la valutazione del personale assegnato alle rispettive strutture con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

10. Intraprendono con tempestività le iniziative necessarie, ove vengano a conoscenza di un illecito, attivando e concludendo, se competenti, il procedimento disciplinare, ovvero segnalando nei tempi di legge (dieci giorni dalla notizia del fatto) l'illecito all'UPD, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvedendo ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla Corte dei Conti per le rispettive competenze, nonché al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nel caso in cui ricevano segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adottano ogni cautela affinché il segnalante sia tutelato nell'anonimato e non venga discriminato per la segnalazione resa, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 1, comma 51 della legge n. 190/2012 relativo alla tutela del dipendente segnalante, così come successivamente modificato, come indicato all'art. 8, commi 4, 6, 8 e 9 del presente Codice.

11. I Dirigenti (v. comma 1), nei limiti delle loro possibilità, evitano che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività ed ai dipendenti, possano diffondersi. Favoriscono la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Amministrazione. La recidiva per violazione del predetto obbligo, comporta l'attivazione del procedimento disciplinare nei loro confronti con l'adozione della prevista sanzione, ai sensi dell'art. 16, comma 2 del D.P.R. n.62/2013, così come richiamato dall'art. 17, comma 3, lett. f) del presente Codice.

12. Sono tenuti a vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro dei propri dipendenti, con particolare riferimento alle pratiche non consentite di doppio lavoro, nel rispetto del vigente Regolamento di conferimento incarichi esterni.

13. Tutti gli obblighi di comunicazione previsti dal presente Codice e dal CCNL del personale dirigente - Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) sottoscritto in data 22/02/2010, sono assolti dai Dirigenti mediante comunicazione al responsabile incaricato.

14. L'inosservanza, da parte dei Dirigenti, delle disposizioni di cui ai commi del presente articolo comporta l'avvio del procedimento disciplinare e l'applicazione delle sanzioni previste ai sensi dell'art. 5 e ss. del CCNL del personale dirigente - Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) sottoscritto in data 22.02.2010, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

Art. 14

(Contratti ed atti negoziali)

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'Amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'Amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità, nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'Amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente ha concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali ha concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'Amministrazione, ne informa per iscritto il Dirigente responsabile della struttura.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il Dirigente, questi informa per iscritto il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

5. Il dipendente che riceve, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'Amministrazione, rimostranze orali e/o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico, nonché il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

6. L'inosservanza da parte del dipendente degli obblighi di comunicazione, di cui ai commi 3 e 5, comporta l'avvio del procedimento disciplinare da parte del Dirigente responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, e l'applicazione della sanzione prevista del minimo del rimprovero verbale, ai sensi dell'art. 59, comma 3. Se il Responsabile ritiene che la sanzione da applicare è superiore al rimprovero verbale, segnala l'infrazione all'Ufficio per i procedimenti disciplinari. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) applica la sanzione dal minimo del rimprovero scritto al massimo della multa pari a 4 ore di retribuzione ai sensi dell'art.59, comma 3 o la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni ai sensi del medesimo articolo comma 4 del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018 in relazione alla gravità dell'inosservanza. Nel caso di conflitto di interesse si rinvia a quanto disposto all'art. 7, commi 3 e 4, del presente Codice.

7. L'inosservanza, da parte dei Dirigenti, delle disposizioni di cui ai commi 4 e 5, comporta l'avvio del procedimento disciplinare e l'applicazione della prevista sanzione, ai sensi dell'art. 5 e ss. del CCNL del personale dirigente – Comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) sottoscritto in data 22.02.2010, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

8. Nel caso di inosservanza da parte dei dipendenti delle disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo, il Responsabile della struttura deve segnalare entro dieci giorni dalla notizia del fatto, il comportamento all'UPD che provvede alla eventuale adozione ai sensi dell'art.16, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 della sanzione espulsiva, così come previsto dall'art. 17 del presente Codice.

9. Nel caso di inosservanza da parte dei Dirigenti delle disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo, è avviato il procedimento disciplinare e si provvede, tenendo conto della gravità del comportamento e dell'ammontare del pregiudizio, alla eventuale adozione ai sensi dell'art.16, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 della sanzione espulsiva, così come previsto dall'art. 17 del presente Codice.

Art. 15

(Obblighi di comportamento e valutazione delle performance)

1. Le violazioni del Codice accertate e sanzionate, al pari degli illeciti disciplinari, sono considerate

anche ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei dipendenti che dei Dirigenti, con le relative conseguenze sul piano dell'attribuzione delle premialità. Il soggetto responsabile della misurazione e valutazione della performance individuale tiene conto delle violazioni del presente Codice debitamente accertate, dandone atto nelle schede di valutazione previste dai sistemi di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 150/2009.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 17, comma 3, la grave o reiterata violazione, debitamente accertata, delle regole contenute nel Codice, incide ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti o dai Dirigenti e sulla rispettiva attribuzione delle premialità.

Art. 16

(Vigilanza, monitoraggio e attività formative)

1. Sull'applicazione del presente Codice vigilano i Dirigenti, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD).

2. Per l'attività di monitoraggio prevista dal presente articolo, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collaborazione con l'UPD, cura il monitoraggio annuale del Codice ed in particolare:

- verifica annualmente il livello di attuazione del Codice, rilevando il numero ed il tipo di violazioni accertate e sanzionate dalle disposizioni del Codice;
- comunica i dati ricavati dal monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione, a mezzo dell'UPC;
- formula interventi volti a correggere i fattori che hanno contribuito a determinare le cattive condotte;
- attiva, in relazione alle violazioni accertate e sanzionate, le autorità giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale;

3. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collaborazione con l'UPD, cura altresì l'aggiornamento del Codice, che avviene, se necessario, in concomitanza dell'aggiornamento annuale del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'amministrazione e la pubblicazione sul sito istituzionale.

4. L'UPD si conforma alle previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dall'amministrazione e svolge le funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, così come introdotti dall'art. 69 del D.Lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii., collabora con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'aggiornamento del codice di comportamento, provvede all'esame delle segnalazioni di violazione del codice di comportamento, alla raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui al citato art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Ai fini dello svolgimento delle attività ai sensi del presente articolo, l'UPD opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

5. Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. L'amministrazione provvede agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 17

(Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del codice – Sanzioni disciplinari)

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, dà luogo anche a responsabilità civile, amministrativa o contabile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Amministrazione. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi dei dipendenti e dei Dirigenti.

3. Più in particolare, le sanzioni espulsive sono applicabili nei seguenti casi, così come indicati dai commi 2 e 3 dell'art. 16 del D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, in relazione alla gravità delle violazioni o alla recidiva nella commissione delle stesse:

a) chiedere (sollecitare per se o per altri) o accettare regali o altre utilità se c'è l'immediata correlazione di quest'ultimi con il compimento di un atto/attività tipico/a dell'ufficio di appartenenza, ciò in violazione delle disposizioni di cui all'art. 4 del presente Codice;

b) costringere o esercitare pressioni su altri dipendenti ad aderire ad associazioni o organizzazioni promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera, in violazione dell'art. 5, comma 3 del presente Codice;

c) concludere, per conto dell'Amministrazione contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali si siano stipulati contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, se conclusi con contratti diversi da quelli previsti dall'art. 1342 c.c. (cioè quelli conclusi mediante la sottoscrizione di moduli o formulari e che siano quindi predisposti per disciplinare in maniera uniforme determinati rapporti contrattuali). In questo caso verrà disatteso quanto disposto dall'art. 14, comma 2 del presente contratto, la cui violazione comporta l'avvio del procedimento disciplinare e l'adozione della sanzione prevista, inclusa quella espulsiva, tenendo conto della gravità del comportamento e dell'entità del pregiudizio arrecato.

d) per recidiva nell'accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza, in violazione dell'art. 4, comma 4 del presente Codice;

e) per recidiva, nel non astenersi da prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle mansioni in situazioni di conflitto di interessi, esclusi i casi di conflitto potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, in violazione dell'art.6, comma 2 del presente Codice;

f) per recidiva nel non evitare, considerando comunque i limiti delle rispettive possibilità, che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività dei dipendenti vengano diffuse, ciò in violazione dell'art. 13, comma 11 del presente Codice (la predetta sanzione si applica solo ai dirigenti).

4. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

5. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

6. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

(Norme di salvaguardia)

1. Il dipendente, nei cui confronti è stato avviato un procedimento disciplinare, potrà esercitare il suo diritto di difesa ai sensi degli artt. 55 e 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm..

Art. 19**(Disposizioni finali)**

1. Il Comune di Chieti pubblica sul proprio sito internet e nella rete intranet il Codice, lo trasmette tramite e-mail a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'Amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Amministrazione. Per i nuovi assunti e per i nuovi rapporti, comunque denominati, si procede alla consegna contestuale di una copia del codice all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza di contratto, all'atto di conferimento dell'incarico.