

**COMUNE DI \_\_\_\_\_**

**(Provincia di Chieti)**

**CODICE DI COMPORTAMENTO SPECIFICO EX  
ART.54 - COMMA 5 - D.LGS. 165/2001 UNIFICATO  
NELL'AMBITO DELLA CONVENZIONE PER LA  
GESTIONE ASSOCIATA DELL'UFFICIO PERSONALE**

## **INDICE**

### **TITOLO I – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE**

- Art. 1 – Oggetto
- Art. 2 – Destinatari
- Art. 3 – Principi

### **TITOLO II – REGALI/COMPENSI/ALTRE UTILITÀ**

- Art. 4 – Utilità nelle relazioni esterne e interne
- Art. 5 – Determinazione del valore
- Art. 6 – Restituzione

### **TITOLO III – INCARICHI/INCOMPATIBILITÀ/ASTENSIONE**

- Art. 7 – Indipendenza del personale
- Art. 8 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
- Art. 9 – Interessi finanziari e conflitti d'interesse
- Art. 10 – Obblighi di astensione

### **TITOLO IV – TRASPARENZA E INTEGRITÀ**

- Art. 11 – Prevenzione della corruzione
- Art. 12 – Amministrazione trasparente e tracciabilità

### **TITOLO V – OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO**

- Art. 13 – Comportamento nei rapporti privati
- Art. 14 – Comportamento in servizio
- Art. 15 – Rapporti con il pubblico
- Art. 16 – Disposizioni particolari per i Responsabili apicali
- Art. 17 – Contratti ed altri atti negoziali

### **TITOLO VI – ATTUAZIONE E RESPONSABILITÀ**

- Art. 18 – Monitoraggio
- Art. 19 – Attività formative
- Art. 20 – Responsabilità
- Art. 21 – Norme finali e abrogazioni

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE**

### **Art. 1 – Oggetto**

1. Il presente *"Codice di comportamento specifico ex art.54 - comma - 5 D.Lgs. 165/2001 unificato nell'ambito della convenzione per la gestione associata dell'Ufficio Personale"*, di seguito denominato "Codice", recepisce i contenuti del "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165" emanato con D.P.R. n.62/2013, cui viene fatto rinvio, i quali vengono integrati con più specifiche previsioni in funzione della peculiare realtà dell'Ente e in conformità alle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" di cui alla delibera n.75/2013 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.54, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001 (ora Autorità nazionale anticorruzione).
2. I contenuti del Regolamento di cui al comma 1, come integrati con le specifiche previsioni contenute nel Codice, costituiscono norme di comportamento che i dipendenti sono tenuti ad osservare dall'assunzione in servizio.

### **Art. 2 – Destinatari**

1. Il Codice si applica:
  - a tutti i dipendenti dell'Ente, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, pieno o parziale;
  - per quanto compatibile, a tutti i collaboratori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
  - ai titolari di eventuali organi e incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'Ente;
  - nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi, o che realizzano opere in favore dell'Ente.
2. Nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o servizi, il responsabile del procedimento inserisce le apposite clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

### **Art. 3 – Principi**

1. La condotta del dipendente deve conformarsi ai seguenti principi:
  - svolgere i propri compiti nel rispetto della legge e per le finalità di interesse generale, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare;
  - rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, indipendenza e imparzialità, efficacia, efficienza e sostenibilità;
  - assicurare la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi altresì da azioni arbitrarie;
  - non svolgere alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio o sia in conflitto di interessi, anche potenziale, con essi;
  - evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi e all'immagine dell'amministrazione, non utilizzando a fini privati informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio;
  - svolgere i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia e gestire le risorse pubbliche in un'ottica di contenimento dei costi, senza pregiudizio per la qualità dei risultati;
  - dimostrare la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma, anche telematica, nel rispetto della normativa vigente;
  - agire secondo il principio dell'ottenimento del massimo vantaggio per l'Ente nel perseguimento dei propri fini istituzionali.

## **TITOLO II – REGALI/COMPENSI/ALTRE UTILITÀ**

### **Art. 4 – Utilità nelle relazioni esterne e interne**

1. Il dipendente non chiede né sollecita, per sé o per altri, anche da soggetti diversi dall'Ente, regali o altre utilità per compiere, o per aver compiuto, ovvero per omettere o avere ommesso un atto del proprio ufficio.
2. Possono essere accettati per sé o per altri regali e utilità, in via occasionale, che non superino i 50,00 euro e rientrino nelle normali relazioni di cortesia o nell'ambito delle consuetudini nazionali. E' fatto divieto assoluto di ricevere denaro.
3. Il Responsabile apicale non può offrire direttamente o indirettamente al personale assegnato al proprio settore regali o utilità che superino il valore di 50,00 euro.
4. Il Responsabile apicale non può accettare per sé o per altri regali o altre utilità che superino il valore di 50,00 euro quando offerti dai propri collaboratori o da altro personale.
5. Il personale non apicale non può offrire direttamente o indirettamente al proprio o altro Responsabile apicale regali o altre utilità che superino il valore di 50,00 euro.
6. In tutti i casi il cumulo di regali e utilità non può superare, nell'anno, l'importo di 100,00 euro.

#### **Art. 5 – Determinazione del valore**

1. Il valore del regalo, compenso o altra utilità, se non diversamente determinabile, è desunto dal criterio del valore percepito da parte dell'uomo medio, ovvero da altro elemento che si possa ricavare dalle modalità di presentazione oggettive o soggettive.
2. In caso di dubbio su beni che per la loro provenienza, fattura, unicità o altri elementi non siano facilmente individuabili, si presume il superamento del livello massimo di modico valore.

#### **Art. 6 – Restituzione**

1. Il dipendente, fatte salve le ipotesi integrative di reato, al fine di preservare l'immagine dell'Ente e rendere manifesta la propria integrità:
  - rifiuta nell'immediato i regali e le altre utilità che gli siano comunque pervenuti, quand'anche non richiesti o accettati, al di fuori dei casi consentiti nelle relazioni interne o esterne;
  - mette a disposizione dell'Ente a fini istituzionali quanto ricevuto. L'Ente, tramite l'economista, consegna quanto ricevuto alle organizzazioni di volontariato presenti sul territorio comunale, previa palese informazione all'autore della regalia.
2. Qualora per la tipologia del regalo non fosse possibile l'utilizzo a fini istituzionali di cui sopra, si provvede alla restituzione dello stesso al mittente.

### **TITOLO III – INCARICHI/INCOMPATIBILITÀ/ASTENSIONE**

#### **Art. 7 – Indipendenza del personale**

1. Il personale mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle mansioni d'istituto in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi, anche potenziale.

#### **Art. 8 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione il dipendente comunica per iscritto al proprio Responsabile apicale, e se apicale al segretario comunale, entro 5 giorni dal verificarsi e, comunque, prima dell'inizio di ogni tipo di attività, l'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio.
2. Il comma 1 del presente articolo non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
3. Gli ambiti d'interesse delle associazioni od organizzazioni che possono interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio sono prioritariamente individuati negli scopi rilevabili dagli statuti e/o atti costitutivi delle associazioni od organizzazioni che abbiano attinenza, diretta o indiretta, con i compiti e le funzioni d'ufficio svolti dal dipendente potendone, quindi, influenzare i comportamenti. In ogni caso il peculiare atteggiarsi delle singole fattispecie fa sì che la valutazione sulla potenziale interferenza venga effettuata caso per caso, anche con riferimento al grado di intensità dell'esposizione al rischio di conflitto.

#### **Art. 9 – Interessi finanziari e conflitti d'interesse**

1. Il dipendente comunica per iscritto al proprio Responsabile apicale e se apicale al segretario comunale, entro 5 giorni e, comunque, prima dell'inizio di ogni tipo di attività, i rapporti diretti o indiretti di collaborazione con soggetti privati retribuiti, in qualunque modo, nell'ultimo triennio, precisando:
  - il permanere di rapporti finanziari nei suoi confronti, ovvero nei confronti di coniuge, convivente, parenti o affini entro il secondo grado;
  - l'eventualità che tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche affidate al dipendente.

#### **Art. 10 – Obblighi di astensione**

1. Il dipendente non accetta 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, con riferimento al contesto oggettivo e soggettivo in cui tale interesse potrebbe dispiegare la sua efficacia.
2. Il dipendente si astiene:
  - dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici;
  - dal partecipare all'adozione di decisioni e 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 od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni, anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.
3. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.
4. Il dipendente comunica per iscritto al proprio Responsabile apicale, e se apicale al segretario comunale, entro 5 giorni e, comunque, prima dell'inizio di ogni tipo di attività, la propria astensione e le relative ragioni.
5. Sull'astensione decide, entro i successivi 5 giorni e, comunque, prima dell'inizio di ogni attività da parte del dipendente, il Responsabile apicale di riferimento ovvero, in caso di coinvolgimento di quest'ultimo, il segretario comunale.

### **TITOLO IV – TRASPARENZA E INTEGRITÀ**

#### **Art. 11 – Prevenzione della corruzione**

1. Il Codice rappresenta una delle misure di attuazione intese alla prevenzione della corruzione ed è quindi strettamente connesso al Piano triennale di prevenzione della corruzione alla cui adozione l'Ente è tenuto.
2. Il dipendente:
  - rispetta le misure di prevenzione degli illeciti e, in particolare, quelle contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione;
  - presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione;
  - fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria segnala al proprio Responsabile apicale, e se apicale al segretario comunale, eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.
3. Ai sensi dell'art.54-bis del D.Lgs. n.165/2001, così come introdotto dall'art.1, comma 51, della legge n.190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio Responsabile apicale, e se apicale al segretario comunale, 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 direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del

procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n.241/1990.

#### **Art. 12 – Amministrazione trasparente e tracciabilità**

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative, osservando altresì quanto previsto nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, che costituisce sezione del Piano di prevenzione della corruzione.
2. Il dipendente osserva altresì le direttive impartite in materia di obblighi di pubblicità e trasparenza dal Responsabile per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione e presta la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale coordinandosi opportunamente con l'addetto preposto all'inserimento dei dati sul sito medesimo.
3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un chiaro e adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

### **TITOLO V – OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO**

#### **Art. 13 – Comportamento nei rapporti privati**

1. Il dipendente rispetta il segreto d'ufficio e mantiene riservate le notizie e le informazioni apprese nell'ambito dell'attività svolta.
2. Nei rapporti extralavorativi il dipendente si astiene dallo sfruttare o menzionare la posizione di lavoro ricoperta nell'Ente al fine di ottenere utilità non dovute ed evita situazioni o comportamenti che possano nuocere all'immagine dell'Ente stesso.

#### **Art. 14 – Comportamento in servizio**

1. Il dipendente è tenuto all'osservanza dell'orario di lavoro nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto in materia.
2. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini e la completezza e trasparenza delle motivazioni.
3. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori. Il dipendente, nel caso si verificano pressioni illegittime, ha l'obbligo di denunciare le stesse.
4. Il dipendente conclude il procedimento amministrativo nei termini previsti dalle fonti legislative e regolamentari, cui si rinvia, e non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. Sono fatti salvi i soli casi di sospensione previsti per l'acquisizione di eventuali pareri.
5. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.
6. Il dipendente utilizza le risorse strumentali dell'Ente per le finalità d'ufficio e con modalità idonee a preservarne la conservazione e il regolare funzionamento, segnalando la necessità di interventi di manutenzione ordinaria o straordinaria.
7. Il dipendente, nell'utilizzo delle utenze a servizio delle strutture comunali tiene un comportamento improntato alla diligenza del buon padre di famiglia evitando sprechi (a titolo esemplificativo, spegnimento dell'illuminazione al termine dell'orario e dei macchinari al termine dell'uso, chiusura di prodotti deperibili, chiusura degli armadi, conservazione dei documenti contenenti dati sensibili in separati luoghi).
8. Il dipendente è tenuto alla cura della propria persona e dell'abbigliamento ed è altresì tenuto a mantenere i locali assegnati per lo svolgimento della funzione in condizioni tali da offrire all'esterno un'immagine decorosa dell'Ente.
9. Il dipendente, nei rapporti con utenti, colleghi, superiori ed organi politici, non alimenta contrasti e si adopera, per quanto possibile, nello stemperare eventuali animosità esistenti.

10. Il dipendente presta particolare attenzione al rispetto delle regole e modalità di attestazione della presenza in servizio. Spetta ai Responsabili apicali vigilare sulla corretta timbratura, segnalando tempestivamente al Responsabile dell'UUP ed al segretario comunale le pratiche anomale, fatte salve le violazioni penalmente sanzionabili.
11. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Tale rispetto è verificato dai Responsabili apicali i quali sono tenuti ad evidenziare eventuali deviazioni portandole all'attenzione del Responsabile dell'UUP e del segretario comunale.

#### **Art. 15 – Rapporti con il pubblico**

1. Il dipendente deve essere riconoscibile attraverso l'esposizione in modo visibile del supporto identificativo messo a disposizione dall'Ente, salve diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza del personale.
2. Il dipendente opera nei confronti del cittadino con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità favorendo, altresì, l'accesso alle informazioni nel corretto bilanciamento con le esigenze scaturenti dalla normativa in materia di *privacy*.
3. Il dipendente fornisce informazioni e notizie, complete ed esaustive per quanto possibile, relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari sull'accesso agli atti. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato all'ufficio preposto.
4. Il dipendente, nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche, rispetta, salve motivate esigenze di servizio, l'ordine cronologico di arrivo delle istanze, anche se non protocollate, e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche.
5. Le comunicazioni all'utenza devono essere fornite preferibilmente a mezzo di posta elettronica o, comunque, in modo tale da evitare il più possibile consumo di carta. Devono sempre essere indicati elementi idonei per l'identificazione del responsabile.
6. Il dipendente utilizza un linguaggio semplice, chiaro e intellegibile, evitando forme di "burocratese".
7. Il dipendente risponde senza ritardo ai reclami e rispetta la puntualità degli incontri programmati, preoccupandosi di comunicare entro 1 giorno l'eventuale variazione all'interessato.
8. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti.
9. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e, 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 cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio preposto.
10. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Ente, anche a mezzo degli organi di informazione. Il dipendente tiene sempre informato il proprio Responsabile apicale, e se apicale il segretario comunale, dei suoi rapporti con gli organi di stampa.

#### **Art. 16 – Disposizioni particolari per i Responsabili apicali**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, il Responsabile apicale svolge con diligenza le proprie funzioni in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato.
2. Il Responsabile apicale, prima di assumere la titolarità di posizione organizzativa, comunica all'Ente le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitino attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle relative decisioni o attività.
3. Il Responsabile apicale assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Cura che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

4. Il Responsabile apicale, compatibilmente con le risorse disponibili, cura il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori.
5. Il Responsabile apicale attribuisce l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione dei carichi di lavoro, proporzionata alle caratteristiche quantitative e qualitative della relativa istruttoria, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale assegnato, che risultino anche attestate nelle eventuali progressioni di carriera. Il criterio di rotazione va attuato secondo le previsioni del Piano per la prevenzione della corruzione.
6. Il Responsabile apicale vigila sul regolare svolgimento dei compiti attribuiti al personale assegnato, al fine di rilevare eventuali negligenze delle quali dovrà tenere debito conto ai fini disciplinari e/o di valutazione dell'attività.
7. Ove venga a conoscenza di una fattispecie che possa integrare gli estremi disciplinari o di responsabilità contabile, penale o civile, il Responsabile apicale intraprende con tempestività le azioni previste ai fini dell'attivazione dei rispettivi procedimenti in sede disciplinare o giurisdizionale.
8. In particolare il Responsabile apicale osserva e vigila sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte del personale assegnato, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro" e violazioni al principio di esclusività e onnicomprensività del lavoro pubblico.
9. Il Responsabile apicale effettua la valutazione del personale assegnato con imparzialità e nel rispetto della metodologia di valutazione adottata dall'Ente e della tempistica prescritta.
10. Il Responsabile apicale, per quanto nelle sue possibilità, evita che possano diffondersi notizie non vere circa l'organizzazione, l'attività e i dipendenti dell'Ente, adoperandosi affinché vengano invece portate a conoscenza, in particolare attraverso il sito istituzionale, le buone prassi e le pratiche virtuose in modo da accrescere il senso di fiducia del cittadino nei confronti della Pubblica Amministrazione.

#### **Art. 17 – Contratti ed altri atti negoziali**

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Ente, 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'Ente 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'Ente concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali il dipendente abbia 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 abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione per conto dell'Ente, ne informa per iscritto il segretario comunale.
4. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'Ente, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il Responsabile apicale e, se apicale, il segretario comunale.
5. Tutti i dipendenti, collaboratori o incaricati che nell'esercizio delle funzioni e dei compiti loro spettanti nell'ambito dell'organizzazione comunale intervengono nei procedimenti relativi ad appalti, negoziazioni e contratti dell'Ente, compresa l'esecuzione ed il collaudo, in ogni fase, devono porre in essere i seguenti comportamenti, oltre a quelli già disciplinati dal Codice:

- assicurare il rispetto del principio di libera concorrenza nello svolgimento delle gare pubbliche e la parità di trattamento tra le ditte che vengono in contatto con l'Ente. Devono, pertanto, astenersi da qualsiasi azione arbitraria che abbia effetti negativi sulle ditte, nonché da qualsiasi trattamento preferenziale, e non rifiutare né accordare ad alcuno prestazioni o trattamenti che siano normalmente rifiutati od accordati ad altri;
- mantenere con particolare cura la riservatezza inerente i procedimenti di gara ed i nominativi dei concorrenti prima della data di scadenza di presentazione delle offerte;
- nella fase di esecuzione del contratto la valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali è effettuata con oggettività, deve essere documentata e la relativa contabilizzazione deve essere conclusa nei tempi stabiliti. Quando problemi organizzativi o situazioni di particolari carichi di lavoro ostacolano l'immediato disbrigo delle relative operazioni, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al Responsabile apicale e, se apicale, al segretario comunale. L'attività deve, comunque, rispettare rigorosamente l'ordine progressivo di maturazione del diritto di pagamento da parte di ciascuna ditta.

## **TITOLO VI – ATTUAZIONE E RESPONSABILITÀ**

### **Art. 18 – Monitoraggio**

1. Il controllo sull'applicazione del Codice è assicurato anzitutto dai Responsabili apicali ed è altresì effettuato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari. L'Organismo preposto alla misurazione e valutazione della performance del personale (Nucleo di valutazione), anche sulla base dei dati rilevati dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e delle informazioni trasmesse dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, svolge un'attività di supervisione sull'applicazione del Codice.
2. Il monitoraggio avviene anche con riferimento alle eventuali previsioni contenute nel Piano di prevenzione della corruzione.
3. I dati sul controllo dell'attuazione del Codice sono pubblicati sul sito istituzionale e comunicati all'Autorità nazionale anticorruzione con cadenza annuale.
4. Indicazioni utili ai fini dell'aggiornamento delle norme comportamentali possono pervenire su segnalazione dei cittadini, anche in ordine a fattispecie di violazioni e richieste di adozione di conseguenti iniziative.

### **Art. 19 – Attività formative**

1. La piena conoscenza dei contenuti del Codice, nonché l'aggiornamento annuale e sistematico delle misure e delle disposizioni applicabili in materia di trasparenza e integrità, sono garantite ai dipendenti dell'Ente attraverso apposite attività formative.

### **Art. 20 – Responsabilità**

1. La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio.
2. Ferme restando le ipotesi di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, la violazione delle disposizioni contenute nel Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi e per gli effetti della relativa normativa di legge e contrattuale nazionale di comparto.
3. Le sanzioni disciplinari applicabili alla violazione delle norme contenute nel Codice sono quelle stabilite dalla normativa di legge e contrattuale nazionale di comparto per le fattispecie ivi previste alle quali sono riconducibili le fattispecie contenute nel Codice. Si osservano il procedimento e i criteri di graduazione previsti nella normativa sopradetta.
4. Il mancato rispetto del Codice, in quanto riconducibile ai vigenti criteri ed indici dei comportamenti organizzativi, incide negativamente sulla valutazione del personale.
5. La mancata vigilanza da parte dei Responsabili apicali sull'attuazione e il rispetto del Codice, presso il settore di competenza, costituisce elemento incidente sulla retribuzione di risultato da erogare agli stessi e sarà considerata dal Nucleo di valutazione, in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale della *performance*, in conformità ai criteri all'uopo stabiliti dall'organismo stesso.

#### **Art. 21 – Norme finali e abrogazioni**

1. Il Codice, in uno con la relazione illustrativa, è approvato dalla Giunta comunale a seguito:
  - della preventiva pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
  - dell'analisi delle proposte e osservazioni pervenute dagli *stakeholders*;
  - dell'acquisizione del parere da parte del Nucleo di valutazione.
2. Il Codice acquista efficacia a seguito dell'esecutività della delibera giuntale di approvazione e sarà quindi pubblicato, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione, nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente.
3. L'aggiornamento del Codice avviene di norma in concomitanza con l'aggiornamento annuale del Piano di prevenzione della corruzione e segue le medesime procedure di cui ai precedenti commi 1 e 2.
4. E' abrogata ogni disposizione contenuta in altri atti di pari rango adottati dall'Ente, che sia incompatibile con quelle contenute nel Codice.

\*\*\*\*\*