

Comune di Cappella Maggiore

*CODICE DI  
COMPORTAMENTO  
DEI DIPENDENTI*

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 29.1.2014

**Art. 1 – Disposizioni di carattere generale (art. 1 del Codice generale)**

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato “Codice”, integra e specifica le previsioni del codice di comportamento, approvato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare, di seguito denominato “Codice generale”.

**Art. 2 – Ambito di applicazione (art. 2 del Codice generale)**

1. Il Codice si applica a tutti i dipendenti del Comune di Cappella Maggiore..
2. Gli obblighi previsti dal presente Codice e dal Codice generale si estendono inoltre, a:
  - collaboratori e consulenti, qualora siano titolari di un contratto di lavoro flessibile o di una qualsiasi altra tipologia di contratto che preveda un corrispettivo e la prestazione dell'attività prevalentemente presso la sede comunale;
  - organo di revisione e componenti esterni dell'organismo di valutazione;
  - titolari di incarichi negli uffici di supporto agli organi di direzione politica dell'Ente;
  - collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi continuativi a favore dell'amministrazione.
3. Negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, sono inserite, a cura dei competenti Responsabili, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice o dal Codice generale.

**Art. 3 – Regali e altre utilità (art. 4 del Codice generale)**

1. Fermo restando in ogni caso il divieto di chiedere o sollecitare regali o altre utilità, il dipendente può accettarli solo se occasionali, di modico valore e nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.
2. Per regali o altre utilità di modico valore, si intendono quelli di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. Nel caso di più regali o utilità ricevute, il valore cumulativo annuo non potrà superare 150 euro. Non costituisce mai regalo di modico valore la dazione di denaro.
3. Qualora i regali vengano destinati collettivamente a favore di un ufficio, il valore del regalo viene attribuito pro quota e in misura uguale a ciascun dipendente dell'ufficio.
4. Tutti i regali ricevuti, di valore superiore a 50 euro, devono essere tempestivamente comunicati al Responsabile dell'area di appartenenza e al Responsabile anticorruzione, anche a mezzo di email.
5. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti vengono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione che deciderà, di volta in volta, se restituirli o a chi devolverli.

**Art. 4 – Incarichi di collaborazione conferiti da soggetti privati (art. 4 del Codice generale)**

1. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione, a qualsiasi titolo e in qualunque modo retribuiti, da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse

economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza del dipendente stesso.

2. Per soggetti privati che possono avere un interesse economico significativo si intendono:

- a) coloro che hanno o abbiano ottenuto, nel biennio precedente, l'aggiudicazione di appalti, sub-appalti, cottimi fiduciari o concessioni di lavori, servizi o forniture ovvero sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere curati dall'ufficio di appartenenza;
- b) coloro che abbiano o abbiano avuto, nel biennio precedente, provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo comunque denominati, ove afferiscano a decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

#### **Art. 5 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (art. 5 del Codice generale)**

1. Il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'area di assegnazione e al responsabile anticorruzione, anche a mezzo email, la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

#### **Art. 6 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse. Obbligo di astensione. (artt. 6 e 7 del Codice generale)**

1. Il dipendente informa per iscritto il responsabile dell'area di appartenenza dei rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione, in qualunque modo retribuiti, con soggetti privati, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al servizio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. La comunicazione viene effettuata all'atto dell'assegnazione all'ufficio o successivamente entro 15 giorni dall'instaurazione di ciascun nuovo rapporto.

3. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni, in caso di conflitto, anche potenziale, di interessi e provvede a segnalare detta situazione, per iscritto, al Responsabile dell'area di appartenenza il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizzi un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività.

4. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso è affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile avoca a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

5. Qualora il conflitto riguardi il Responsabile, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

6. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore esterno a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al Responsabile dell'ufficio committente l'incarico.

7. Le comunicazioni e le decisioni relative alle fattispecie di cui ai commi precedenti, vanno trasmesse per conoscenza anche al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

**Art. 7 – Prevenzione della corruzione (art. 8 del Codice generale)**

1. Tutti i dipendenti partecipano e collaborano con il Responsabile per la prevenzione della corruzione alla regolare applicazione del sistema anticorruzione secondo le modalità previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

**Art. 8 – Trasparenza e tracciabilità (art. 9 del Codice generale)**

1. Il dipendente osserva le misure in materia di trasparenza e tracciabilità previste dalla legge e dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità, garantendo la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e comunicazione, in modo regolare, completo e tempestivo, delle informazioni e dei dati da pubblicare sul sito istituzionale.
2. Il dipendente deve aver cura di inserire, nel fascicolo di ogni pratica trattata, tutta la documentazione ad essa afferente, al fine di consentire la tracciabilità del processo decisionale.

**Art. 9 – Comportamento nei rapporti privati (art. 10 del Codice generale)**

1. Il dipendente rispetta il segreto d'ufficio e mantiene riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle sue funzioni, che non siano oggetto di trasparenza in conformità alle vigenti disposizioni normative; consulta i soli atti e fascicoli direttamente collegati alla propria attività e ne fa un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso a coloro che ne abbiano un titolo, in conformità alle disposizioni impartite dal Responsabile.
2. Il dipendente non tiene rapporti con i mezzi di informazione, su argomenti istituzionali, se non appositamente incaricato dall'Amministrazione.
3. Il dipendente, inoltre, salvo il diritto di esprimere valutazioni o diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali:
  - a) evita ogni dichiarazione pubblica concernente la sua attività di servizio se non espressamente autorizzato;
  - b) non pubblica, sotto qualsiasi forma sulla rete internet (forum, blog, social network, ecc.), dichiarazioni inerenti l'attività lavorativa indipendentemente dal contenuto, se esse siano riconducibili, in via diretta o indiretta, all'ente;
  - c) si astiene da qualsiasi altra dichiarazione che possa nuocere al prestigio e all'immagine del Comune;
  - d) non utilizza, per scopi personali, informazioni di cui è a conoscenza per ragioni di servizio;
  - e) nel caso in cui sia destinatario di richieste di notizie o chiarimenti da parte di organi di informazione, avvisa tempestivamente l'ufficio incaricato dei rapporti con i predetti organi;
  - f) mantiene in pubblico, anche al di fuori dell'orario di servizio, un comportamento dignitoso e rispettoso delle regole.

**Art. 10 – Comportamento in servizio (art. 11 del Codice generale)**

1. Il dipendente:

- a) assicura costantemente la massima collaborazione nelle relazioni con i responsabili, i colleghi e i collaboratori, nel rispetto reciproco delle posizioni e delle funzioni istituzionali;
- b) evita atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e di concordia nell'ambito degli uffici;
- c) evita di intrattenersi con altri colleghi nei corridoi, negli atri o negli spazi esterni delle sedi comunali o di creare assembramenti;
- d) evita di svolgere attività personali durante l'orario di servizio, ivi compreso l'uso del telefono cellulare privato se non per urgenze o particolari inderogabili situazioni;
- e) evita di assentarsi dall'ufficio contemporaneamente ad altri colleghi, lasciandolo sguarnito;
- f) risponde alle chiamate telefoniche effettuate ad altri apparecchi del proprio ufficio, in caso di assenza del titolare dell'apparecchio stesso;
- g) qualora si assenti prolungatamente dall'ufficio, devia, laddove tecnicamente possibile, le chiamate telefoniche dal proprio apparecchio a quello di un collega o al centralino o comunque informa dell'assenza e dell'avvenuto rientro altro collega e il centralino;
- h) utilizza i permessi e le assenze dal lavoro curando di temperare le esigenze personali con quelle dell'Amministrazione, concordandone pertanto le modalità con il proprio Responsabile dei servizi e inoltrando le relative richieste e comunicazioni con preavviso di almeno tre giorni lavorativi, salvo diversi termini dovuti a comprovato impedimento.

2. Il dipendente inoltre:

- a) utilizza le attrezzature, i materiali e i mezzi del comune esclusivamente per ragioni di servizio; compila gli appositi registri di utilizzo dei veicoli e si astiene dal trasportare terzi se non per ragioni di servizio;
- b) utilizza gli strumenti informatici e telematici secondo le disposizioni contenute nello specifico regolamento approvato dalla Giunta Comunale;
- c) assicura alla fine della giornata lavorativa lo spegnimento di computer, macchinari, luci e di quant'altro nella disponibilità del dipendente e provvede altresì alla chiusura di porte e finestre.

**Art. 11 – Rapporti con il pubblico (art. 12 del Codice generale)**

1. Il dipendente ha il dovere di improntare il suo contegno al rispetto delle norme che regolano la civile convivenza. In particolare, è tenuto, nei rapporti con l'utenza e il pubblico in generale, alla cortesia e al rispetto. A tale scopo:

- a) si astiene dal turpiloquio e comunque, dall'uso di un linguaggio maleducato e dai toni arroganti;
- b) si rivolge all'utenza usando un linguaggio chiaro e semplice;
- c) assicura la massima disponibilità in modo da stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione con l'utenza.

2. In servizio o negli uffici del Comune, il dipendente è tenuto ad indossare abiti compatibili con il decoro, la dignità e il prestigio dell'amministrazione e cura la propria immagine in modo da instaurare e mantenere con il pubblico un contatto socialmente apprezzabile e gradevole.

**Art. 12 – Disposizioni particolari per i Responsabili dei servizi (art. 13 del Codice generale)**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del presente codice, si applicano ai Responsabili dei servizi, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'art. 110 del decreto legislativo 267/2000, le norme del presente articolo.
2. Il Responsabile:
  - a) in merito all'equa ripartizione dei carichi di lavoro, ha l'obbligo di rilevare e tenere conto degli eventuali scostamenti dovuti alla negligenza di alcuni dipendenti;
  - b) vigila sulla corretta registrazione delle presenze da parte dei dipendenti e controlla che l'uso dei permessi di astensione avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi, segnalando eventuali irregolarità all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ferme restando le iniziative disciplinari di sua competenza.
3. Il Responsabile ha l'obbligo di osservare e di vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di doppio lavoro.
4. Le comunicazioni previste al comma 3 dell'art. 13 del codice generale sono effettuate al Sindaco, entro dieci giorni dal conferimento dell'incarico ovvero entro dieci giorni dal loro successivo verificarsi.
5. Ove i Responsabili siano personalmente interessati alle disposizioni del codice generale e del presente codice si fa riferimento al Segretario generale.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al Segretario generale, il quale, ove sia personalmente interessato, farà riferimento al Sindaco.

**Art. 13 – Contratti e altri atti negoziali (art. 14 del Codice generale)**

1. In occasione della conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 14 del codice generale.
2. I verbali e le informative previste ai commi 2 e 3 del predetto art. 14 del codice generale sono inviati al Responsabile dell'area di appartenenza e al Responsabile anticorruzione.
3. Il Responsabile che si trovi nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 del citato art. 14, informa per iscritto il Segretario generale.

**Art. 14 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art. 15 del Codice generale)**

1. Il controllo sull'attuazione del presente codice è assicurato, in primo luogo, dai Responsabili di posizione organizzativa, i quali provvedono alla costante vigilanza sul rispetto delle norme del presente codice.
2. Sulla base dei dati forniti dal responsabile dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, il responsabile della prevenzione della corruzione assicura il monitoraggio annuale dell'attuazione del presente codice, rilevando il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate, in quali aree dell'amministrazione si concentra il più alto tasso di violazioni, comunicando i relativi risultati all'Autorità nazionale anticorruzione e dandone pubblicità sul sito istituzionale.
3. I responsabili dei servizi, in collaborazione con il responsabile della prevenzione della corruzione ed il responsabile dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, si attivano per garantire

idonee e periodiche attività formative sui contenuti dei codici di comportamenti, da parte dei dipendenti. La partecipazione dei dipendenti alla formazione sui contenuti dei codici di comportamento è obbligatoria.

**Art. 15 – Responsabilità conseguente alle violazioni del codice (art. 16 del Codice generale)**

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente codice e di quelli previsti dal codice generale integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio.
2. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione di tali obblighi dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

**Art. 16 – Disposizioni finali**

1. Il presente codice è pubblicato sul sito internet istituzionale ed è trasmesso tramite email a tutti i dipendenti e agli altri soggetti individuati dal precedente art. 2, comma 2.
2. Il Comune, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro, o in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del presente codice di comportamento.

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO AL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI COMUNALI**

### **Premessa**

L'art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001 e l'art. 1, comma 2, del DPR n. 62/2013 prevedono che ciascuna pubblica amministrazione adotti un proprio codice di comportamento che integri e specifichi il codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici.

L'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ex CIVIT) con deliberazione n. 75/2013 ha fornito indicazioni in merito al contenuto di detto codice ed alla procedura da seguire per la sua adozione.

### **Contenuti e metodologia**

I soggetti portatori di interessi come i Cittadini, le Organizzazioni Sindacali, le Associazioni dei Consumatori e degli utenti, gli Ordini professionali e imprenditoriali e, in generale, tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dal Comune di Cappella Maggiore, sono stati informati dell'avvio della procedura di redazione del testo del Codice di Comportamento attraverso la pubblicazione sul sito web dal 14.11.2013 al 30.11.2013 di appositi avviso prot. n. 9878 del 14 novembre 2013.

Una prima bozza di codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Susegana è stata, quindi, elaborata dal Segretario Generale, Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012.

Nell'elaborazione del codice si è cercato di evitare la ridondanza e la mera ripetizione delle norme già contenute nel DPR 62/2013; particolare attenzione è stata quindi rivolta all'elaborazione di un testo snello, di facile consultazione e comprensione da parte di tutti i dipendenti, inserendo tra parentesi, a lato di ogni singolo articolo, la norma del codice nazionale di riferimento per un utile ed immediato raffronto.

L'impegno è stato quindi quello di dettagliare i contenuti più generali del DPR 62/2013 con riguardo alla specifica realtà del Comune di Susegana.

In particolare:

- " è stata disciplinata l'estensione degli obblighi previsti dai codici di comportamento, generale e comunale, ad altre figure ancorchè non dipendenti comunali;
- " si è optato per una disciplina dei regali e delle altre utilità più restrittiva rispetto a quanto stabilito dal codice nazionale;
- " sono state ulteriormente dettagliate casistiche e fattispecie rilevanti rispetto ai comportamenti da tenere da parte dei dipendenti sia in servizio che nei rapporti privati e con il pubblico;
- " è stata estesa ai contesti virtuali (social network, ecc) la disciplina dei comportamenti privati;
- " sono state inserite norme specifiche sui Responsabili dei Servizi e sul Segretario Comunale

### **Aspetti procedurali**

Il testo del codice così come elaborato dal Segretario Generale è stato trasmesso ai Responsabili dei servizi in data 9.1.2014 per eventuali interventi collaborativi; esso è stato anche oggetto di esame preliminare da parte della Giunta Comunale nella seduta del 30.12.2013.



Al fine di consentire ai fruitori delle attività e dei servizi dell'Ente di partecipare alla redazione del codice, esso è stato inoltre pubblicato sul sito web dal 13 al 23 gennaio 2014 mediante avviso prot. n. 295 del 13.1.2014. L'ipotesi di testo del codice di comportamento è stata inoltre trasmessa alle organizzazioni sindacali aziendali e territoriali.

### **Partecipazione**

La procedura aperta alla partecipazione non ha evidenziato criticità in quanto nessuna osservazione è pervenuta. Il Nucleo di Valutazione in data 27.1.2014 ha espresso parere favorevole all'adozione del codice nel testo proposto ritenendolo conforme alle linee guida fornite dall'Autorità nazionale AntiCorruzione, adattate alle peculiarità del Comune.

### **Conclusione**

L'unito documento quale testo del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Susegana viene trasmesso alla Giunta Comunale con proposta di approvazione.

Il testo stesso dopo l'approvazione dovrà essere pubblicizzato secondo quanto indicato all'art. 16 del Codice medesimo.

Sarà cura della sottoscritta e di tutti i Responsabili dei Servizi controllare il rispetto di quanto in esso indicato, quale "azione e misura" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato.

Nel piano anticorruzione in corso di approvazione viene effettuato un apposito richiamo al codice di comportamento generale approvato con DPR n. 62/2013 nonché al codice comunale integrativo e specificativo di quello generale.

Cappella Maggiore, 29 gennaio 2014

Il Segretario Generale  
Responsabile della prevenzione della corruzione  
f.to dott.ssa Ginetta Salvador