



CITTÀ DI LEGNAGO

(Verona)

www.comune.legnago.vr.it

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

Sommario

Art. 1 - Disposizioni di carattere generale.....	2
Art. 2 - Ambito di applicazione.....	2
Art. 3 - Principi generali.....	3
Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità.....	4
Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni.....	5
Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse.....	5
Art. 7 - Obbligo di astensione.....	6
Art. 8 - Prevenzione della corruzione e segnalazione di fatti illeciti (c.d. <i>whistleblowing</i>).....	6
Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità.....	8
Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati e con gli operatori economici.....	8
Art. 11 - Comportamento in servizio.....	9
Art. 12 - Comportamento del personale del Comando di Polizia Municipale.....	12
Art. 13 - Comportamento in lavoro agile.....	12
Art. 14 - Rapporti con il pubblico ed esterni.....	13
Art. 15 - Disposizioni particolari per i dirigenti.....	14
Art. 16 - Contratti ed altri atti negoziali.....	16
Art. 17 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative.....	16
Art. 18 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice.....	17
Art. 19 - Disposizioni finali.....	18

Art. 1 - Disposizioni di carattere generale

1. Il presente “*Codice di comportamento*”, di seguito denominato “*Codice*”, definisce, ai fini dell’art. 54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti del Comune di Legnago sono tenuti ad osservare¹.
2. Le previsioni del presente Codice integrano e specificano il Codice di comportamento di cui al D.p.r. 16 aprile 2013, n. 62.
3. Il “*Codice di comportamento*” (di seguito anche semplicemente “*Codice*”) assolve una duplice funzione, sia sotto il profilo valoriale che disciplinare, costituendo regole di natura negoziale con effetti sul profilo disciplinare e giuridico del singolo dipendente, da ricomprendere anche i dirigenti.
4. I dipendenti devono conoscere ed osservare diligentemente le norme contenute nel “*Codice di comportamento*”, astenendosi dal tenere comportamenti contrari alle stesse, impegnandosi al rispetto e alla diffusione della cultura dell’etica pubblica, dell’integrità e legalità.
5. Nei confronti dei terzi il dipendente, tenuto conto delle mansioni e dei ruoli specifici, dovrà dare adeguata informazione circa gli obblighi imposti dal Codice, nonché esigerne il rispetto, attuando le opportune iniziative in caso di inadempienze da parte del terzo, segnalando al dirigente o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), secondo i canali prestabiliti, ogni violazione.
6. Il rispetto del “*Codice di comportamento*” costituisce un’obbligazione negoziale attinente al rapporto di lavoro con il Comune.
7. Nei contratti di assunzione, collaborazione e consulenza e negli atti di conferimento degli incarichi, ovvero nelle attività negoziali e/o con gli operatori economici secondo le definizioni del Codice dei Contratti (ex d.lgs. 36/2023), verrà richiamata l’osservanza delle disposizioni dettate dal presente “*Codice di comportamento*”, con l’indicazione che la violazione può avere conseguenze dirette di natura disciplinare sul rapporto di lavoro, compreso nei casi di gravi violazione la cessazione del rapporto/incarico, ovvero la risoluzione contrattuale o del rapporto obbligatorio con terzi.
8. I doveri di comportamento dei pubblici funzionari, estesi anche ai dipendenti delle società partecipate pubbliche o soggetti controllati, sono sanciti dalla Carta Costituzionale, secondo cui le funzioni pubbliche sono svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con disciplina e onore (art. 54).

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Codice si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato e ai dirigenti del Comune di Legnago.
2. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere/servizi/lavori in favore dell’Amministrazione. A tal fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi o di lavori o forniture, vengono inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza dal rapporto o negozio giuridico in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice, nonché delle misure previste nel PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione, *Sezione Valore pubblico, Performance e*

¹ Il presente Codice di comportamento è stato redatto ai sensi dell’art. 54, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo «*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*», approvate con delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e il DPR 81 del 13 giugno 2023, n. 81.

Anticorruzione, sotto sezione *Rischi corruttivi e trasparenza*, ex Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, PTPCT)².

3. Per tutti i soggetti non legati da rapporto di dipendenza, l'inosservanza del Codice, compreso il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, produce penalità economiche, commisurate al danno arrecato in termini patrimoniali e di immagine, nonché la possibile risoluzione immediata dei rapporti nei casi più gravi; allo scopo sono previste clausole specifiche di rispetto del Codice e della sotto sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO (ex PTPCT) inserite nei bandi, nei contratti, nello scambio di corrispondenza e negli atti di conferimento di incarichi, di qualsiasi natura e/o valore, anche a titolo gratuito, con l'indicazione delle conseguenze delle inosservanze, compresa la risoluzione automatica nei casi di più grave inosservanza, anche riconducibile alla eventuale reiterazione della violazione.

Art. 3 - Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, nonché ai valori c.d. "*etici minimi*" esigibili da un dipendente di una Pubblica Amministrazione.

2. 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, o fornendo utilità indebite o altre condizioni di vantaggio e/o privilegio.

3. Il dipendente è tenuto ad indossare l'uniforme o il vestiario di servizio laddove assegnato e, in ogni caso, a presentarsi al lavoro assicurando il decoro personale, in particolare non indossa abbigliamento destinato prettamente a situazioni di svago o indumenti in cattivo stato e/o non puliti (ad esempio, macchiati).

4. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi, anche potenziali.

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

6. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia, trasparenza riducendo i costi gestionali e i risparmi energetici e degli ambienti di lavoro: la gestione di risorse e beni pubblici, ai fini dello svolgimento delle attività amministrative, deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati, avendo cura di tutelare l'ambiente e il risparmio energetico.

7. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

² Cfr. l'articolo 6, *Piano integrato di attività e organizzazione*, del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 6 agosto 2021, n. 113.

8. 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 in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente, garantendo sempre l'identificazione del mittente e/o l'autore delle comunicazioni, ed in particolare:

- a) non promettere uno scambio di favori o di mediazioni dirette o indirette;
- b) non chiede di parlare o interloquire o istruire attività o procedimenti con i superiori facendo leva sulla propria posizione gerarchica o appartenenza;
- c) non diffonde informazioni lesive dell'immagine e dell'onorabilità dei colleghi, compresa dell'Amministrazione di appartenenza, e in generale delle Istituzioni o Organi di governo o Uffici di vertice amministrativo;
- d) non chiede per sé o terzi e offre raccomandazioni e presentazioni in relazione alle funzioni esercitate o alle attività o procedimenti di competenza del Comune o di altre Amministrazione o Istituzioni o soggetti partecipati o controllati dal Comune;
- e) non trasmette o invia, anche mediante *e - mail* istituzionale, richieste e/o informazioni e/o comunicazioni senza l'autorizzazione del dirigente o responsabile dell'Ufficio per l'attività di competenza.

9. Nei confronti dei terzi il dipendente, tenuto conto delle mansioni e dei ruoli specifici, dovrà dare adeguata informazione circa gli obblighi imposti dal Codice e della sotto sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO (ex PTPCT), nonché esigerne il rispetto, attuando le opportune iniziative in caso di inadempienze da parte del terzo, segnalando ai superiori, secondo i canali prestabiliti, ogni violazione.

10. Nei contratti di assunzione, collaborazione e consulenza e negli atti di conferimento degli incarichi verrà richiamata l'osservanza delle disposizioni dettate dal presente "*Codice di comportamento*", compresa la sotto sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO (ex PTPCT), con l'indicazione che la violazione ha conseguenze dirette di natura disciplinare sul rapporto di lavoro, compreso nei casi di gravi violazione la cessazione/decadenza del rapporto/incarico.

Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità.

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali e/o altre utilità e/o beneficio.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali.
3. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto: è, in ogni caso, vietata ogni mediazione.
4. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore.
5. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
6. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione (in prima applicazione all'Ufficio di segreteria) per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali o sociale, direttamente o previa vendita. I regali o altre utilità possono anche essere devoluti a scuole o associazioni

senza fini di lucro e/o ai fini di beneficenza.

7. Ai fini del presente articolo, 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 o di viaggi. Sono considerati unitariamente i regali o altre utilità corrisposti nel corso dell'anno dallo stesso soggetto o da più soggetti legati fra di loro dai medesimi interessi (ad esempio, i soci di un'impresa o associazione, coniugi o persone legate fra loro da rapporti di parentela o affinità, persone legate fra loro da rapporti di lavoro, ecc.)

8. 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.

9. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo, in prima applicazioni i dirigenti.

10. In ogni caso, l'Amministrazione condanna tutte le pratiche di corruzione, favori illegittimi, sollecitazioni dirette e/o indirette di vantaggi personali o di terzi.

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza (il dirigente, in assenza l'elevata qualificazione (EQ), ex posizione organizzativa) la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati. La comunicazione si considera tempestiva se effettuata entro 30 giorni dall'adesione o entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente Codice nel caso in cui il dipendente appartenga già ad una delle predette associazioni od organizzazioni.

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

3. Il pubblico dipendente non aderisce ad associazioni segrete e/o logge massoniche e/o organizzazioni e/o altre strutture e/o associazioni e/o similari con finalità terroristiche e/o di sovvertimento delle Istituzioni democratiche e/o di incitazione alla violenza e/o alle discriminazioni.

Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio e del personale di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti 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 all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Per i dipendenti già assegnati all'ufficio alla data di entrata in vigore del presente Codice la comunicazione va effettuata nei 30 giorni successivi all'entrata in vigore del medesimo.

3. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di

conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, 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 o di entità terze.

4. In ogni caso, ogni attività e/o collaborazione autonoma o subordinata, anche a titolo gratuito, con terzi eventualmente svolta dal dipendente o dirigente deve essere preventivamente comunicata all'Amministrazione per la relativa autorizzazione e/o valutazione di eventuali situazioni di conflitto di interesse.

5. Ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, va segnalata tempestivamente in forma scritta o *e-mail* istituzionale o *pec* al proprio superiore e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), astenendosi da ogni ulteriore attività in attesa di un riscontro scritto da parte del dirigente che decide, mentre per il dirigente decide il RPCT.

6. Il dipendente comunica tempestivamente, in ogni caso entro 30 giorni, ogni variazione alle comunicazioni di cui ai precedenti commi.

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 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. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

2. Le comunicazioni rese dal dipendente, ai sensi del comma 1, devono essere esaminate dal dirigente dell'ufficio di appartenenza che, in particolare, dovrà:

- a) analizzare le circostanze descritte;
- b) valutare se tali situazioni realizzano un conflitto di interessi anche solo potenziale;
- c) sollevare il dipendente interessato. In mancanza di altri dipendenti professionalmente idonei a svolgere l'attività, il dirigente avoca a sé ogni compito relativo a detto procedimento;
- d) dare riscontro scritto all'interessato entro termini brevi, non oltre 15 giorni dalla comunicazione, e per conoscenza al RPCT, di ogni determinazione.

3. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un dirigente, la valutazione delle iniziative da assumere spetta al dirigente supplente in base alle norme del Regolamento degli uffici e dei servizi, in assenza di un sostituto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

4. La mancata comunicazione di un conflitto d'interessi, esistente o potenziale, viene segnalata al dirigente, al RPCT, all'Ufficio procedimento disciplinare (UPD), configura una violazione dei doveri di comportamento e può comportare, in caso di recidiva ed esclusi i conflitti meramente potenziali, la sanzione disciplinare della cessazione del rapporto (licenziamento).

Art. 8 - Prevenzione della corruzione e segnalazione di fatti illeciti (c.d. *whistleblowing*)

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nella sotto sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO (*ex*

PTPCT), nelle Linee Guida Anac *in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*, presta la sua collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza, secondo la procedura definita del c.d. *whistleblowing*, ex decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, Decreto whistleblowing*.

2. Tutti i dipendenti sono tenuti a dare al RPCT il loro contributo attivo all'aggiornamento e all'attuazione delle misure anticorruzione, con tempestività, segnalando:

- a) le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- b) il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel predetto PIAO;
- c) i riscontri richiesti dal RPCT.
- d) gli adempimenti in tema di monitoraggio delle misure e della gestione del rischio;
- e) gli atti o comportamenti illeciti o contrari ai doveri del presente Codice.

3. La mancanza di collaborazione al RPCT viene sanzionata mediante provvedimento disciplinare e incide sulla *performance*.

4. Nel caso in cui l'illecito riguardi il superiore gerarchico, la segnalazione va effettuata direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

5. La segnalazione (secondo il modello/sistema c.d. *whistleblowing*) deve contenere gli elementi necessari per individuare la situazione dell'illecito ed identificare l'eventuale responsabile.

6. L'Ente tutela i dipendenti che, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione e di danno ingiusto ai sensi dell'art. 2043 del c.c., segnalano gli illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio lavoro (ex decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24).

7. Il segnalante (c.d. *whistleblower*) è tutelato da eventuali discriminazioni operate nei suoi confronti a seguito della segnalazione effettuata. 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.

8. L'infondatezza della segnalazione che si appalesi denigratoria o diffamatoria o calunniosa dell'Amministrazione o di altro dipendente da avvio ad un procedimento disciplinare, indipendentemente dai profili civili o penali attivati o attivabili.

9. Per situazioni di illecito si intendono non solo quelle situazioni riguardanti fatti aventi possibile valenza penale, in relazione ai quali resta fermo l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, ma anche e soprattutto le situazioni in cui, nel corso dell'attività di servizio e/o amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, nonché i fatti in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

10. A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere segnalati tutti i comportamenti non in linea con i principi di economia, quelli suscettibili di arrecare danno ai terzi o al Comune e alla sua immagine, la scarsa trasparenza dei processi, la mancata circolazione delle informazioni necessarie, il sottoutilizzo del personale e/o l'iniqua distribuzione dei carichi di lavoro, l'utilizzo personale o improprio dei beni assegnati e/o utilizzati, la

sottrazione delle risorse in disponibilità o in uso, il mancato rispetto dei termini procedurali, le false dichiarazioni, la timbratura della presenza per un collega di lavoro, la violazione delle norme ambientali e/o di risparmio energetico e/o di sicurezza sul lavoro, le condotte attinenti al c.d. *mobbing e/o burnout* (molestie, discriminazioni, comportamenti aggressivi, abuso di autorità, eccesso di *stress*) e, comunque, ogni fatto contrario a norme di legge, di regolamento, a disposizioni interne o ai principi/precetti dettati dal “*Codice di comportamento*”.

11. Il dipendente comunica in modo circostanziato e tempestivamente, e comunque entro 48 ore, in forma scritta al proprio dirigente, in mancanza al responsabile d’Ufficio, e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ogni comunicazione nei propri confronti (s’intende a proprio carico) inerente l’avvio di un procedimento penale (avviso di garanzia o similari) e/o erariale (invito a dedurre) attinente a fatti riferiti alla propria attività d’ufficio, ovvero per delitti contro la Pubblica Amministrazione. Tali comunicazioni vanno effettuate ai fini di valutare l’applicazione della misura della “*rotazione straordinaria*”, a cui provvede il dirigente, per i dirigenti provvede il RPCT. La mancata comunicazione non giustificata da avvio al procedimento disciplinare.

12. Il dipendente informa l’Amministrazione su eventuale esposti/denunce/querele all’Autorità giudiziaria effettuate nei confronti di terzi inerenti alla propria attività d’ufficio (ad es. per reati di diffamazione o calunnia), fatte salve le segnalazioni nella posizione c.d. *whistleblower* (ex decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24).

Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l’adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle Pubbliche Amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell’elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all’obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale, avendo cura di omettere i dati personali privi di una base giuridica per la pubblicazione o la permanenza oltre i termini di legge (c.d. diritto all’oblio) nel pieno rispetto del regolamento UE 679/2016.

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

3. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente eseguita, registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

4. Affinché la contabilità rispetti i requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, nonché i principi di della contabilità armonizzata, ogni operazione deve essere supportata da idonea documentazione, in modo da consentire in ogni momento l’effettuazione di controlli sulle sue caratteristiche e motivazioni, nonché l’individuazione di chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l’operazione stessa.

5. La circolazione delle informazioni e dei dati contabili per la redazione del bilancio deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, completezza e trasparenza.

Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati e con gli operatori economici

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, dei suoi Organi elettivi e di vertice amministrativo.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni o diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente:

a) non deve utilizzare le informazioni riservate per scopi non connessi con l’esercizio della propria attività

lavorativa;

- b) deve astenersi da dichiarazioni e/o divulgazione ai mezzi di informazione che per le forme e per contenuti possa nuocere all'Amministrazione, ledendone l'immagine, il prestigio o compromettendone l'efficienza o l'efficacia, sia sotto i profili di natura economica che reputazionale;
- c) non deve anticipare il contenuto e l'esito di procedimenti, indipendentemente dal ruolo ricoperto o dalle funzioni svolte;
- d) non deve avvantaggiare o svantaggiare i competitori e/o gli operatori economici e/o i potenziali contraenti e/o utenti e/o beneficiari di servizi/provvedimenti del Comune;
- e) deve facilitare terzi nel rapporto con il proprio ufficio o con altri uffici del Comune, al di fuori delle relazioni di cortesia;
- f) non deve partecipare a incontri e/o convegni e/o discussioni e/o *forum* e/o *chat list* e/o altri strumenti *social* (c.d. *social network* o *social media*), a titolo personale, aventi ad oggetto l'attività decisionale del Comune, senza avere ricevuto autorizzazione, e comunque preventiva comunicazione e/o informazione.

3. Il Comune garantisce un rapporto di leale concorrenza tra gli operatori economici, disponendo che i contratti devono essere redatti nella forma prescritta dalle procedure amministrative e comunque per iscritto, stabilendo che il compenso prestazionale da corrispondere deve essere esclusivamente commisurato alla qualità e quantità delle obbligazioni negoziali, e sempre determinato o determinabile, così come la durata negoziale.

4. Il dipendente, compresi il dirigente, deve:

- a) rispettare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con gli operatori economici, assicurando il principio di rotazione, anche degli inviti, secondo le indicazioni di legge e le Linee Guida ANAC;
- b) non ostacolare alcuno degli operatori economici in possesso dei requisiti per concorrere ad una determinata procedura;
- c) adottare nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti, senza effettuare alcun frazionamento del valore e/o oggetto negoziale;
- d) rispettare le condizioni contrattuali previste, senza consentire proroghe dei termini negoziali non autorizzate negli atti di gara o nei bandi, salvo i casi di legge;
- e) inserire nei contratti l'obbligo per gli operatori economici di attenersi ai principi e alle disposizioni del "Codice di comportamento" e della sotto sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO (ex PTPCT), pena la risoluzione, nei casi di violazione gravi e/o reiterate, del rapporto e l'eventuale risarcimento del danno patito dal Comune.

5. Nelle commissioni di gara i dipendenti si uniformano alle indicazioni previste dalla legge e dalle Linee Guida ANAC.

Art. 11 - Comportamento in servizio

1. 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, ovvero omette di segnalare fatti o circostanze rilevanti per l'istruttoria procedimentale.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente, durante l'orario di servizio, è tenuto ad evitare qualsiasi comportamento che possa nuocere all'immagine del Comune, facendo venir meno il senso di affidamento e fiducia nel corretto funzionamento degli apparati pubblici da parte dei cittadini e/o dei fruitori e/o prestatori di servizi e/o forniture e/o opere e/o degli operatori economici.

4. Il dipendente che svolge attività lavorativa a contatto con l'utenza si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del *badge* o di altro supporto identificativo messo a disposizione dall'Amministrazione, cura il rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'Amministrazione, ed opera per assicurare la continuità e il buon andamento del servizio.

5. il dipendente mantiene, in presenza del pubblico, un comportamento corretto con i colleghi e/o superiori e/o amministratori evitando qualsiasi alterco, comunicando con gli utenti in modo semplice e comprensibile, evitando un linguaggio eccessivamente specialistico e burocratico, usando cortesia e capacità di ascolto.

6. Il dipendente:

a) utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'Amministrazione esplicitati con apposite circolari interne;

b) cura con diligenza la custodia dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati, impegnandosi a mantenere la funzionalità e il decoro dell'ufficio, anche assicurando che la propria postazione (da intendersi anche come scrivania o tavolo) di lavoro sia in ordine, curando gli oggetti, i beni e gli strumenti che utilizza, attuando le accortezze necessarie al mantenimento della loro efficienza e integrità ed in caso di inefficienza, guasto o deterioramento delle risorse materiali e strumentali affidategli, ne dà immediata comunicazione al proprio superiore, o - in relazione al fatto - al responsabile di riferimento;

c) evita sprechi e diseconomie nell'acquisto, nel consumo e nell'utilizzo dei beni e dei servizi dell'Amministrazione;

d) non espone negli uffici materiale di natura pubblicitaria e/o immagini e/o foto che possa denotare una mancanza di imparzialità, di propaganda politica, o comunque sconveniente o indecorose per contenuto e/o messaggio e/o immagine;

e) garantisce la presenza in servizio durante l'orario di apertura al pubblico, evitando - nei casi di permessi brevi o pause temporanee - di allontanarsi dalla propria postazione o luogo di lavoro senza aver verificato la presenza di altro dipendente per garantire le esigenze del pubblico, non svolgendo, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio, quali ad esempio ripetute conversazioni telefoniche private o colloqui con altri dipendenti per questioni *extra* lavorative, al di fuori delle normali relazioni di cortesia;

f) non assume bevande alcoliche o altre sostanze simili o stupefacenti, da quando timbra l'inizio del servizio fino a quando timbra la fine del servizio giornaliero, rientrando, quindi, nel divieto anche il periodo dedicato alla pausa pranzo, eventuali uscite per motivi di servizio o permessi per motivi personali e lo svolgimento di ore straordinarie o recuperi orari, rilevando che tale uso - al di fuori dell'orario di servizio - può incidere sul rapporto di lavoro con riferimento agli effetti prodotti, anche su base statistica o medica;

g) non fuma in servizio, comprendendo nel divieto anche l'utilizzo delle sigarette elettroniche, in ogni ambiente di lavoro, salvo la presentazione di apposita certificazione medica inerenti eventuali dipendenze e la presenza di un percorso di recupero e/o cura;

h) limita l'utilizzo di *e - mail* per ragioni d'ufficio, evitando comunicazioni a tutti i dipendenti o parte qualora non titolare della competenza, né può utilizzare gli indirizzi *e - mail* dei dipendenti o degli amministratori per ragioni estranee all'ufficio o personali, salvo autorizzazione del superiore, ed, in ogni caso, l'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali è vietato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere

all'*account* istituzionale, con obbligo di segnalazione tempestiva al proprio superiore gerarchico (per i Dirigenti il Segretario Generale);

i) nelle comunicazioni mediante *e-mail* deve indicare in modo chiaro il mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile;

j) nell'utilizzo dei propri *account* di social media, ovvero personali, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente all'Amministrazione;

k) utilizza i programmi informatici messi a disposizione dell'Amministrazione, compresi quelli per segnalare la presenza in servizio e/o la gestione dei congedi e/o ferie e/o permessi e/o altri programmi, anche *app*, di utilità, con divieto di scaricare (c.d. *download*) qualsiasi programma e/o applicazione (c.d. *software* o *app*) o video non autorizzato dal proprio superiore o dal responsabile della sicurezza delle reti informatiche;

l) non utilizza la rete *web* e/o i collegamenti informatici durante l'orario d'ufficio per attività non inerenti i compiti istituzionali e/o di servizio assegnati, ed in ogni caso l'utilizzo di *account* istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'Amministrazione;

m) non accede, in orario di servizio, con gli strumenti in dotazione, anche privati o personali, quali telefoni, cellulari, *personal computer*, *tablet*, ai *social network*, *blog* e *forum*, *app*, e similari per scopi non strettamente istituzionali, escludendo ogni uso personale;

n) non crea sui *social network* gruppi, pagine, profili o simili riconducibili o riferibili all'Amministrazione e si astiene dal rilasciare comunque dichiarazioni o pubblicare commenti lesivi dell'immagine del Comune, ovvero dei suoi rappresentanti, o in violazione del segreto d'ufficio, della riservatezza, della *privacy*, denigratori di colleghi o superiori o in contrasto con i fini istituzionali dell'Amministrazioni;

o) è responsabile, per tutti gli strumenti (*personal computer*, telefoni, cellulari, auto, mezzi di trasporto), affidatigli o consegnati, della loro custodia e utilizzo secondo le indicazioni del Comune;

p) utilizza i programmi o altre dotazioni informatiche, compresi i cellulari o *tablet*, esclusivamente per le finalità di servizio e in conformità con quanto riportato dai documenti interni di sicurezza;

q) non può utilizzare il *personal computer*, il *web* o altra dotazione tecnologica affidata per intrattenimento personale, acquisti o più in generale qualsiasi attività non inerente allo svolgimento del proprio lavoro;

r) tutte le dotazioni assegnate (mezzi, telefono, *personal computer*, beni) vanno utilizzate per le finalità indicate dall'Amministrazione, ovvero per fini istituzionali, atteso che il dipendente non cede a colleghi o a terzi quanto assegnato, comprese le "*parola chiave*" (c.d. *pass word*) personali o d'ufficio, che utilizza nello stretto rispetto dei principi di economia, trasparenza e vincolo di destinazione, rispettando, altresì, la destinazione degli spazi assegnati a parcheggio all'interno delle strutture comunali;

s) non può farsi recapitare presso l'Amministrazione e/o altro luogo di lavoro e/o sede, corrispondenza o pacchi, contenenti materiale non inerente al proprio lavoro, anche occasionalmente, salvo autorizzazione scritta del superiore;

t) rispetta i protocolli e le misure emergenziali in materia sanitaria, di protezione civile, di sicurezza sui luoghi di lavoro o altre situazioni di necessità e/o pericolo indicate dall'Amministrazione;

u) utilizza gli arredi, i locali e i mezzi assegnati o a disposizione con cura e parsimonia, impegnandosi a diminuire i costi energetici e garantendo il rispetto delle temperature degli ambienti di lavoro previste dalle discipline normative o interne, assicurandosi di spegnere le luci o le dotazioni informatiche al termine del

servizio, non potendo utilizzare fonti energetiche non autorizzate dal superiore;

- v) assicura la custodia dei beni assegnati, compresa la documentazione istruttoria e d'ufficio;
- w) nei procedimenti amministrativi o nella redazione degli atti e provvedimenti assicura la presenza nel testo redazionale della dichiarazione di assenza di conflitti di interesse, anche potenziali, ovvero compila le dichiarazioni da inserire a fascicolo, assicurando l'uso di un linguaggio chiaro e comprensibile;
- x) risponde alle telefonate in modo da identificare sé stesso e l'ufficio di appartenenza, come durante il ricevimento del pubblico o di terzi;
- y) accede alla sede di servizio fuori dell'orario d'ufficio previa apposita autorizzazione scritta del dirigente e utilizza gli spazi messi a disposizione dall'Amministrazione (parcheggio) previa autorizzazione;
- z) partecipa all'attività di formazione programmata e autorizzata, anche in forma di *webinar* o gratuita;
- aa) si impegna a non operare alcuna forma di finanziamento, diretto o indiretto, e a non agevolare in alcun modo gruppi o associazioni che perseguono finalità illecite, garantendo il rispetto della legalità, integrità e dei valori dell'ordinamento democratico.

7. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'Amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio, assicurando di compilare il foglio di viaggio e/o utilizzo del mezzo.

8. Il dipendente opera in modo da garantire l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa, anche tramite il rispetto del ciclo di misurazione e valutazione della *performance*.

9. Il dipendente può essere autorizzato in forma scritta all'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'Amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, nei limiti dell'autorizzazione e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

Art. 12 - Comportamento del personale del Comando di Polizia Municipale

1. I dipendenti o appartenenti del Comando di Polizia municipale devono avere una condotta irreprensibile in modo da valorizzare l'immagine del Comune, attenendosi alle disposizioni comportamentali previste dal Regolamento del Corpo di Polizia Municipale (c.d. rinvio mobile).

2. Il Comandante del Comando di Polizia Municipale vigila e controlla l'adempimento delle disposizioni comportamentali.

Art. 13 - Comportamento in lavoro agile

1. Il dipendente in lavoro agile (c.d. *smart working*) garantisce la possibilità di essere contattato telefonicamente sulla propria utenza personale tutti i giorni lavorativi negli orari definiti in relazione agli obiettivi assegnati, in prima applicazione nelle fasce tra le ore 9 e le ore 13 – tra le ore 15 e 18 (salvo diverse determinazioni del dirigente o accordi sindacali), durante dette fasce orarie, è tenuto a rispondere all'Amministrazione con immediatezza. La mancata risposta può essere equiparata ad un'assenza ingiustificata con conseguente avvio del relativo procedimento disciplinare.

2. Il Comune garantisce il diritto del personale impiegato con il lavoro agile, alla disconnessione, cioè a non leggere e a non rispondere a *e-mail*, telefonate o messaggi inerenti all'attività lavorativa, se non nel corso della fascia oraria di cui al precedente comma rispetto alla quale è assicurata la reperibilità; al di fuori di detta fascia oraria, il dipendente può essere contattato, ma non è tenuto a rispondere.

3. Il dipendente in lavoro agile:

- a) consegue gli obiettivi prefissati o definiti dal dirigente e/o dal Segretario Generale;
- b) compila la reportistica relativa all'attività lavorativa prestata rispettando tempi e forme previsti per la stessa;
- c) assicura la massima riservatezza sulle informazioni, sui dati personali, sui documenti o atti dei quali provvede a istruire o trattare, ovvero viene a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Art. 14 - Rapporti con il pubblico ed esterni

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico, 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 e accurata possibile, rispettando i tempi e i termini previsti dalla legge n. 241/1990, dal d.lgs. n. 33/2013 e dalle norme regolamentari dell'Ente, e, in ogni caso, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente.

2. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione; il dipendente, 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.

3. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche o con semplice affermazione di "non di competenza", ovvero "si è sempre fatto così".

4. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

5. 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'Amministrazione, dei suoi rappresentanti, dei suoi vertici amministrativi, dei colleghi, anche attraverso l'uso di *social* o altri mezzi di comunicazione di massa, ed, in ogni caso, che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Amministrazione di appartenenza o della Pubblica Amministrazione in generale, nel rispetto delle libertà di opinione sancite dall'art. 21 della Costituzione.

6. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un Servizio/Ufficio che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dal Comune anche nelle apposite carte dei servizi.

7. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, 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, nonché rispetta di i termini di conclusione dei procedimenti.

8. È vietata, in ogni caso, la divulgazione di notizie o commenti falsi o tendenziosi, anche utilizzando i c.d. *social* o altri strumenti di diffusione di massa, sotto qualsiasi forma.

9. Il dipendente:

- a) non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti;
- b) fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso (ambientale, documentale, civico, civico generalizzato) informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio

per le relazioni con il pubblico, assicurando la semplificazione degli adempimenti e la collaborazione attiva senza alcun aggravamento procedimentale, nel pieno rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti;

- c) rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti dell'Ente;
- d) assicura le pubblicazioni obbligatorie del d.lgs. n. 33/2013, funzionale al diritto di accesso civico e generalizzato;
- e) osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali 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, compreso il diritto di accesso civico generalizzato;
- f) qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente, senza ritardo;
- g) utilizza e/o impiega un linguaggio chiaro e comprensibile in relazione all'utenza o ai destinatari dei servizi erogati, avendo cura di redigere gli atti e/o i provvedimenti nella stessa modalità (indicativamente, chiaro, semplice e comprensibile, con uso di termini di uso comune, specialistici se necessari, acronimi con la definizione estesa, parole straniere con la traduzione, frasi brevi, grafica leggibile);
- h) si astiene da trattenere rapporti o dare informazioni alla stampa o a terzi sull'attività dell'Amministrazione e d'ufficio se non autorizzato in forma scritta dal dirigente;
- i) non utilizza gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione o propri durante l'orario d'ufficio per accedere o partecipare a discussioni o scrivere commenti a canali *social network*, *forum*, *blog*, *chat*, siti commerciali, salvo autorizzazione scritta del dirigente;
- j) si astiene dal rendere pubblico con qualunque mezzo, compresi il *web* e/o i *social network* e/o *forum* e/o *blog* e/o *chat*, commenti, informazioni e/o foto/video/audio/*post/meme* che possano ledere l'immagine dell'Amministrazione, l'onorabilità dei colleghi o superiori, nonché la riservatezza o la dignità delle persone, ovvero informazioni e/o dati (di qualsiasi natura e/o specie e/o personali) e/o documenti acquisiti per ragioni d'ufficio.

Art. 15 - Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle Autorità politiche o uffici di *staff* o di gabinetto.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico, assicurando gli obblighi in materia di trasparenza.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'Amministrazione 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 esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche

previste dalla legge.

4. Il dirigente 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 in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali, avendo cura di far rispettare i doveri etici minimi e il decoro.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali, ed, in ogni caso, il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.

6. Il dirigente assegna 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 sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'Autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'Autorità giudiziaria penale o segnalazione alla Corte dei conti per le rispettive competenze, avendo cura di relazionare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ex d.lgs. n. 24/2023.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Amministrazione, delle disposizioni del presente Codice, anche con iniziative mirate di formazione.

10. Il dirigente assicura:

- a) il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PIAO e/o in atti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- b) il controllo periodico della presenza in servizio del personale assegnato;
- c) il rispetto della disciplina prevista nel presente Codice di comportamento;
- d) le comunicazioni annuali di cui al d.lgs. n. 39/2013;
- e) l'individuazione dei soggetti preposti all'implementazione della sez. "Amministrazione Trasparente", di cui al d.lgs. n. 33/2013 o altre discipline sulla trasparenza (ad esempio, banche dati per incarichi a dipendenti o terzi), in mancanza provvede direttamente, vigilando l'osservanza degli obblighi in materia di trasparenza, diritto di accesso civico e civico generalizzato, compresi i soggetti partecipati o controllati dal Comune.

11. In relazione agli adempimenti e/o alle indicazioni operative e/o dispositive del Codice riferite ai dirigenti (ad esempio, per il lavoro agile) provvede, quale organo con poteri di coordinamento, il Segretario Generale, salvo

i poteri assegnati dalla legge o da regolamenti interni al Sindaco.

12. Il dirigente opera in modo da garantire l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa ed il raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche tramite il rispetto del ciclo di misurazione e valutazione della *performance*.

Art. 16 - Contratti ed altri 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 deve agire nell'esclusivo interesse dell'Amministrazione, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa, anche solo potenzialmente, essere ravvisata una situazione di conflitto d'interesse con quello dell'Ente, ovvero configurarsi ipotesi di reato o altri illeciti perseguibili a norma di legge.

3. 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'articolo 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 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'articolo 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'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente supplente secondo le norme del Regolamento degli uffici e dei servizi.

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

Art. 17 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei Codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, il Segretario Generale, le strutture di controllo interno e l'Ufficio dei procedimenti disciplinare.

2. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ovvero nel PIAO adottati dal Comune. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55 *bis* e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'esame delle segnalazioni di violazione dei Codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui al

d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

3. I dirigenti e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza curano la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'Amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio, in sede di relazione annuale secondo le indicazioni della cit. ANAC.

4. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'Ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il RPCT.

5. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei Codici di comportamento, l'Ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità Nazionale Anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

6. Al personale del Comune sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti 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, includendo anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

Art. 18 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

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 PIAO (ex Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, disponendo che ogni violazione sanzionata viene comunicata all'organismo di valutazione o nucleo di valutazione e incide – in ogni caso – sulla *performance* individuale.

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 ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio del Comune. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 16, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 15, comma 9, primo periodo.

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

4. 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.

Art. 19 - Disposizioni finali

1. Il Comune dà la più ampia diffusione al presente Codice di comportamento, pubblicandolo sul proprio sito *internet* istituzionale e nella rete *intranet*, nonché trasmettendolo tramite *e - mail* a tutti i propri 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, uffici di *staff* o di gabinetto, dei vertici politici dell'Amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi/lavori/forniture in favore dell'Amministrazione.
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 Codice di comportamento.



CITTA' DI LEGNAGO

SEGRETERIA GENERALE

Atto Num. 151 reg. Delib.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: **PERSONALE. APPROVAZIONE DEFINITIVA DEL NUOVO CODICE DI
COMPORAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI LEGNAGO**

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventisei** del mese di **settembre** alle ore **10:30** la Giunta Comunale si è riunita. Sono presenti al momento della trattazione della deliberazione i Signori:

1.	Lorenzetti Graziano	Sindaco	Presente
2.	Danieli Roberto	Vice-Sindaco	Presente
3.	De Grandis Daniela	Assessore	Presente
4.	Bertolaso Orietta	Assessore	Presente
5.	Falamischia Luca	Assessore	Presente
6.	De Lorenzi Maurizio	Assessore	Presente

Presiede il Sindaco del Comune **LORENZETTI GRAZIANO**.

Partecipa il Segretario del Comune **LUCCA MAURIZIO**.

Constatato essere legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'oggetto suindicato.



Il sottoscritto Luca Falamischia nella sua qualità di Assessore con delega al Personale, essendo state eseguite da parte degli Uffici competenti le formalità previste dal TUEL, PRESENTA LA SEGUENTE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: "APPROVAZIONE DEFINITIVA DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI LEGNAGO".

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 così come sostituito dall'art. 1 comma 44 della L. 190/2012 che 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";
- 1. 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);

Dato atto:

- che con DPR 16/04/2013 n. 62 è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici che trova applicazione in via integrale in ogni amministrazione;
- che con delibera n. 75 del 24/10/2013 la CiVIT ha approvato le prime "Linee guida in materia di Codice di Comportamento (art. 54 comma 5 D.Lgs. 165/2001)";
- che in data 24/07/2013 la Conferenza Unificata Stato Regioni Enti locali ha stabilito ai sensi dell'art. 1 commi 60 e 61 della L.190/2012 che gli enti locali "adottino un proprio codice di comportamento ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del codice approvato con DPR 62/2013 e quindi entro il 16 Dicembre 2013;
- che con delibera ANAC n. 177 del 19/02/2020 sono state definite le nuove "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche";
- che da ultimo con D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 di aggiornamento del DPR 16 aprile 2013 n. 62 introducendo nuove regole deontologiche per l'utilizzo delle tecnologie informatiche e per l'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 31.01.2014 è stato adottato il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Legnago successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 31.01.2018, quale allegato al PTPCT;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 02.02.2021 è stato adottato il nuovo codice di comportamento a seguito delle modifiche introdotte dalla delibera ANAC 177 del 19/12/2020;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 22.08.2023 è stata approvata la proposta del nuovo codice di comportamento aggiornato alla luce del D.P.R. 13/06/2023, n. 81;

Rilevato, quale "*Relazione di illustrativa di accompagnamento*" al Codice di Comportamento (di competenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, RPCT) che "*la procedura di adozione ha seguito le indicazioni delle Linee guida ANAC n. 177/2020,*

Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 20 e seguenti. D.Lgs 82/2005.



CITTA' DI LEGNAGO

SEGRETERIA GENERALE

punto 11, "Procedura di formazione", nonché il suo contenuto con il coinvolgimento della Dirigenza e delle Posizioni organizzative dell'Amministrazione, l'acquisizione del parere del NDV (prot. n. 34748 del 03.08.2023), l'adozione di una proposta con l'approvazione della Giunta comunale, la fase di consultazione pubblica, valorizzando tutti gli apparti collaborativi con il coinvolgimento degli uffici, delle OO.SS., delle formazioni sociali (c.d. stakeholder), per rappresentare un testo che raccolga e individui le azioni e le misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e della trasparenza, innestato con i diversi documenti di programmazione generale di organizzazione e di valutazione della performance, e, più in generale, l'esercizio dell'azione amministrativa (ai sensi della legge n. 241/1990), immerso nei principi di etica pubblica e legalità (ex art. 1, 3, 21, 51, 54, 97 e 98 Cost.). Il nuovo Codice di Comportamento costituisce una misura essenziale di attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di questa Amministrazione, nonché della disciplina di legge (ex art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e d.P.R. n. 62/2013)";

Ritenuto di provvedere, per le motivazioni di cui in premessa, terminata la fase di consultazione pubblica, e in assenza di osservazione/proposte, con l'approvazione definitiva del Nuovo "Codice di Comportamento dei dipendenti" (allegato A) nella versione integrale e senza modificazioni, di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 131 del 22.08.2023.

Visto l'art. 48 T.U. n. 267/2000;

Visti i pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 49 T.U. n. 267/2000, sulla regolarità tecnica che si allegano alla presente deliberazione dando atto che il parere in ordine alla regolarità contabile non è richiesto in quanto l'atto non comporta aumento o diminuzione di entrate, impegno di spesa e non concerne gestione del patrimonio;

Con voti favorevoli, unanimi, palesi;

DELIBERA

di approvare in via definitiva, a seguito della conclusione della procedura di consultazione, il Nuovo "Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Legnago", allegato A) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

di dare atto che il suddetto Codice rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato e costituisce misura essenziale del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza di ogni Amministrazione;

di dare atto che l'efficacia del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Legnago, decorre scaduti i 30 giorni dalla pubblicazione all'Albo pretorio (il termine include il giorno di pubblicazione);

di dare atto che copia del presente Codice di Comportamento sarà inviato a tutto il personale del Comune e alle OO.SS.AA.



CITTA' DI LEGNAGO
SEGRETERIA GENERALE

Dopo di che,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza di provvedere;

Visto l'art. 134, comma 4, del T.U. 18 Agosto 2000, n. 267;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge:

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile la suesesa deliberazione.



CITTA' DI LEGNAGO
SEGRETERIA GENERALE

Letto, approvato e sottoscritto:

Sindaco

Graziano Lorenzetti
f.to digitalmente

Segretario

Maurizio Lucca
f.to digitalmente

Nucleo di Valutazione del Comune di Legnago
- dott. Enrico Bracci -

COMUNE DI LEGNAGO Prot.0034748 03/08/2023 c_e512 PG 0102 00010011 A Perv.03/08/2023 0137-0006

Oggetto: Parere su Codice di comportamento

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Legnago, ai sensi art. 54, co.5 D.Lgs. 165/2001, ha preso in esame la il Codice di Comportamento aggiornato ai sensi del DPR 81/2023.

Il NDV esprime il proprio parere positivo circa la conformità del testo allegato rispetto quanto previsto dal D.P.R. 81/2023.

Ferrara, 03 agosto 2023

In fede



Nucleo di Valutazione