



**CODICE DI COMPORTAMENTO  
DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI Crespina Lorenzana**

## **INDICE**

- Art. 1 – Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione**
- Art. 2 – Regali, compensi e altre utilità**
- Art. 3 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**
- Art. 4 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse**
- Art. 5 – Obbligo di astensione**
- Art. 6 – Prevenzione della corruzione**
- Art. 7 – Trasparenza e tracciabilità**
- Art. 8 – Comportamento nei rapporti privati**
- Art. 9 – Comportamento in servizio**
- Art. 10 – Rapporti con il pubblico**
- Art. 11 - Disposizioni particolari per i dirigenti**
- Art. 12 – Contratti ed altri atti negoziali**
- Art. 13 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative**
- Art. 14 – Responsabilità conseguente alla violazione del Codice**

## **Art. 1 – Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione**

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", integra le previsioni del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con d.p.r. 62/2013 di seguito denominato "Codice generale" che, ai sensi dell'articolo 54 del d.lgs. 165/2001, disciplina i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare.
2. Il presente codice va interpretato in modo coordinato con le disposizioni imperative contenute nel codice generale e con le disposizioni legislative e quelle regolamentari adottate dal Comune in materia di anticorruzione e trasparenza.
3. Il presente Codice si applica ai dipendenti del Comune di Crespina Lorenzana.
4. Il Codice si applica altresì in linea generale, per quanto compatibile, ai collaboratori, consulenti e professionisti anche di imprese e ditte che abbiano rapporti con il Comune la cui prestazione incida sull'attività procedimentale amministrativa dell'Ente, sia in fase istruttoria che decisionale. Si applicano in particolare:
  - a) l'articolo 2 (divieto di chiedere, sollecitare e accettare regali nell'ambito dei rapporti con l'Amministrazione)
  - b) l'articolo 3 (partecipazione ad associazioni e organizzazioni che perseguono finalità che possono interferire con il servizio per il quale è stata la richiesta la prestazione)
  - c) l'articolo 5 (obbligo di astensione per potenziale conflitto di interessi)
  - d) l'articolo 7 (fornitura di dati e documenti obbligatori in base alle norme sulla trasparenza e tracciabilità dei flussi finanziari)
  - e) l'articolo 8 (divieto di comportamenti in ambito privato che possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione)
  - f) l'articolo 14 (responsabilità conseguente alla violazione del codice, con sanzione da prevedere negli atti di incarico o nei contratti di affidamento di forniture o servizi).
5. A tal fine, i dirigenti dovranno fornire semestralmente al responsabile dell' anticorruzione l'elenco dei professionisti e delle ditte che rientrano nella fattispecie di cui al primo periodo del comma 4.
6. Gli atti di incarico ed i contratti di acquisizione delle suddette prestazioni dovranno richiamare o contenere una clausola di rinvio alle norme del presente codice e prevedere apposite clausole sanzionatorie, di risoluzione o decadenza, in caso di mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente codice.

## **Art. 2 – Regali, compensi e altre utilità**

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, né accetta, per sé od altri, regali o altre utilità, se non occasionalmente e nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e consuetudini (festività natalizie e quant'altro), e solo se di modico valore da quantificarsi ad oggi in cinquanta euro al massimo, ciascuno, nel massimo raggiungibile complessivamente di centocinquanta euro massimo annuo pro-capite.

2. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità ai propri sovraordinati, se non di modico valore come sopra, e parimenti non ne riceve dagli stessi.

3. I regali e le altre utilità non consentiti ma comunque ricevuti sono immediatamente restituiti o messi a disposizione dell'Amministrazione oppure devoluti in beneficenza a cura dello stesso dipendente .

4. Non si intendono ricompresi nella fattispecie vietata di cui ai commi precedenti, sono quindi ammessi, i gadget promozionali distribuiti genericamente e indistintamente all'Ente da case editrici e ditte fornitrici/appaltatrici (ad esempio agende, calendari, penne, altri oggetti di modico valore) purchè equamente distribuiti tra tutti.

5. Il dipendente non deve accettare incarichi di collaborazione o di consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, da persone o enti privati:

– che siano attualmente, o siano stati nel biennio precedente, affidatari di servizi, fornitura di beni o lavori da parte dell'ente o del servizio di appartenenza;

– che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, iscrizioni o provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio , abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriali di qualsiasi genere , ove detti procedimenti e provvedimenti afferiscano a decisioni d e l Servizio di appartenenza del dipendente.

6. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Amministrazione, ciascun Responsabile vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte del personale assegnato ed ogni eventuale inosservanza come le altre di cui ai successivi articoli può essere causa di sanzioni disciplinari. Il Nucleo/Organismo di valutazione vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei responsabili attraverso la valutazione della performance annuale.

## **Art. 3 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente di appartenenza "entro cinque giorni" la propria adesione o appartenenza ad associazioni, comitati od organizzazioni, che svolgono attività e perseguono finalità che possano interferire con le attività inerenti il servizio di appartenenza. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

#### **Art. 4 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse**

1 Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente informa per iscritto il **R e s p o n s a b i l e d e l l ' A r e a** di appartenenza di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione in qualunque modo retribuiti con soggetti che operino nel settore di appartenenza e che lo stesso abbia/o abbia avuto, negli ultimi tre anni, precisando:

- se il dipendente direttamente, i suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano /abbiano avuto attualmente rapporti finanziari con soggetti privati operanti nel settore medesimo;

- 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.

- Tale comunicazione deve essere resa dal dipendente all'atto di assegnazione ad un servizio e deve essere aggiornata periodicamente.

#### **Art. 5 – Obbligo di astensione**

1. Il dipendente deve comunicare per iscritto anche tramite posta elettronica con avviso di ricevimento al **Responsabile di Area** di appartenenza, ogni casistica, e le relative ragioni, di astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni e attività procedurali che possano coinvolgere interessi propri, di suoi parenti, o affini entro il secondo grado, coniuge, conviventi o semplicemente persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, soggetti o 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 gerente o dirigente ovvero in "ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza" ad astenersi.

2. Sull'astensione del dipendente decide il dirigente/responsabile di posizione organizzativa del Settore di appartenenza, il quale ne dà riscontro immediato al Segretario in qualità di responsabile per la prevenzione della corruzione.

3. Ogni responsabile con proprio registro cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione dal medesimo adottate.

4. Sull' astensione del responsabile d' area deciderà il Segretario Comunale.

5. Sull' astensione del Segretario Comunale deciderà il Responsabile dei Servizi al Cittadino.

## **Art. 6 – Prevenzione della corruzione**

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione di possibili illeciti all' interno dell'amministrazione e, in particolare, le diverse prescrizioni contenute nel piano comunale di prevenzione della corruzione.
2. Ogni dipendente presta la sua collaborazione al Segretario Comunale/ responsabile della prevenzione della corruzione, assicurando allo stesso ogni comunicazione di dati/informazioni utili, o richieste, segnalando in via riservata allo stesso, oltre che al proprio dirigente/responsabile, di propria iniziativa, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante ai fini della prevenzione di possibili fenomeni corruttivi . Le segnalazioni da parte di dirigenti /responsabili verranno indirizzate in via riservata direttamente al Segretario Comunale.
3. Il destinatario delle segnalazioni di cui al periodo precedente adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001.
4. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.
5. L'Amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito realizzato nell'amministrazione.

## **Art. 7 – Trasparenza e tracciabilità**

1. I dipendenti assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti per le P.A. secondo le disposizioni normative e di piano vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta per quanto possibile la replicabilità.

## **Art. 8 – Comportamento nei rapporti privati**

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative 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. Tale ultima indicazione comportamentale si ritiene valida anche nell'ambito di contesti sociali virtuali (social network, forum e simili ) partecipati dal dipendente

## **Art. 9 – Comportamento in servizio**

1. Il Responsabile di Area assegna l'istruttoria delle pratiche del servizio sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale allo stesso assegnato. Il Responsabile di Area affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

In caso di ritenuta disparità nella ripartizione dei carichi di lavoro da parte del dirigente, il dipendente può rivolgere al medesimo motivata istanza di riesame e, in caso di conferma delle decisioni assunte, segnalare il caso al segretario.

2. Il Responsabile di Area deve rilevare e tenere conto, ai fini dell'adozione delle misure prescritte dalla normativa vigente in materia, delle eventuali deviazioni dall'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, imputabili a ritardi o alla adozione di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

3. Il Responsabile di Area deve controllare che:

l'utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, evidenziando eventuali deviazioni;

l'utilizzo del materiale e delle attrezzature in dotazione del servizio, nonché dei servizi telematici e telefonici del servizio avvenga per ragioni d'ufficio con limitazione delle telefonate personali a casi di estrema necessità;

la timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti, avvenga correttamente, segnalando tempestivamente al Segretario Comunali eventuali presunte scorrettezze;

Il dipendente dovrà sempre utilizzare adeguatamente materiali e attrezzature, servizi e risorse, curando regolarmente lo spegnimento di luci e macchinari al termine dell'orario di lavoro.

## **Art. 10 – Rapporti con il pubblico**

1. Il dipendente , con spirito di servizio , correttezza , cortesia e disponibilità , risponde senza ritardo alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica nella maniera più completa e accurata possibile. Alle comunicazioni ricevute deve rispondere con lo stesso mezzo , riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e della esaustività della risposta. Ove il dipendente non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione. Fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, il dipendente, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento.

E' assicurato il collegamento con carte di servizi o documenti contenenti gli standard di qualità secondo le linee guida formulate dalla Civit.

1. I dipendenti operano con cortesia e disponibilità, indirizzano la corrispondenza, le chiamate telefoniche e i messaggi di posta elettronica ricevuti, nonché gli interessati ai funzionario uffici competenti. Rispondono nella maniera più completa e accurata possibile, non assumono impegni né anticipano l'esito di decisioni o azioni altrui, forniscono 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.

## **Art. 11 - Disposizioni particolari per i dirigenti/ Responsabili di area**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del presente codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti/ Responsabili di Area.

2. Il dirigente/ Responsabile di Area, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione e al Responsabile della prevenzione della corruzione, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica assegnatagli e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con il servizio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti il servizio assegnato.

3. Le comunicazioni dei dati relative ai conflitti di interesse devono essere aggiornate annualmente. Il dirigente/ responsabile di area 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/ responsabile di area deve osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti.

## **Art. 12 – Contratti e 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 corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto di lavori, servizi e forniture, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.
3. In tali ipotesi il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed altre attività relative all'esecuzione del contratto, informando per iscritto il dirigente del servizio di appartenenza.
4. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri colleghi, procede alla segnalazione di cui all'articolo 6 del presente Codice.

## **Art. 13 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del d.lgs. 165/2001, vigilano sull'applicazione del presente Codice e del Codice generale i dirigenti di ciascuna Area, le strutture di controllo interno e l'ufficio procedimenti disciplinari.
2. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione adottato dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 190/2012.
3. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del d.lgs. 165/2001, cura l'aggiornamento del presente Codice, l'esame delle segnalazioni di violazione del presente Codice e del Codice generale, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001.
4. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza nell'amministrazione del presente Codice e del Codice generale, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del d.lgs. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione dei risultati del monitoraggio alla Civit, Autorità nazionale anticorruzione.
5. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione della corruzione.

#### **Art. 14 – Responsabilità conseguente alla violazione del Codice**

1. La violazione degli obblighi previsti sia nel presente Codice che nel Codice generale integra comportamenti contrario ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, 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.
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 dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive indicate nei commi 2 e 3 dell'articolo 16 del Codice generale.
3. 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.