



REGIONE PIEMONTE

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL PO PIEMONTESE

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO N. 74

OGGETTO:

Approvazione dello schema preliminare del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente-Parco.

L'anno duemilaventuno il giorno nove del mese di dicembre alle ore 17.30, presso la sede operativa di Cascina Vallere – C.so Trieste 98 - Moncalieri, si è riunito il Consiglio dell'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese, nelle persone di:

PRESENTI	ASSENTI
ROBERTO SAINI (Presidente)	
	UGO BALDI
MATILDE CASA	
ALICE CERUTTI (Vice Presidente)	
	LIBERO FARINELLI
	LUCA FERRARI
ANDREA MANDARINO	
LAURA POMPEO	
DANIELE RONCO	

Partecipa all'adunanza con voto consultivo il Direttore (ad interim) dell'Ente, dott. Daniele Piazza, in qualità di segretario.

Assiste alla discussione il dott. Dario Zocco, assistente alla direzione

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL CONSIGLIO

Udita la relazione del Presidente;

premesso che:

- l’art. 54 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito dall’art. 1 comma 44 della Legge n. 190/2012, recita:
 - al comma 1: *“Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l’espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d’uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia”*;
 - al comma 5: *“Ciascuna Pubblica Amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione”*;
- con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 fu emanato il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici che costituisce, dunque, il riferimento di carattere generale per le Pubbliche Amministrazioni tenute all’adozione di un proprio Codice;

dato atto che:

- con deliberazione n. 75 del 24 ottobre 2013, la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, ora denominata – ai sensi dell’art. 5 comma 3 del D.L. 31/8/2013 n. 101 convertito con modificazioni dalla Legge 31/10/2013 n. 125 – Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), approvò le *“Linee guida in materia di Codice di Comportamento”*, ai sensi del comma 5 dell’art. 54 del D.lgs. n. 165/2001;
- con decreto Commissariale n.39 del 16/7/2015 fu adottato il Codice di comportamento dei dipendenti dell’Ente di gestione delle aree protette del Po vercellese-alessandrino e del Bosco delle Sorti della Partecipanza di Trino;
- con decreto Commissariale n.39 del 7/7/2015 fu adottato il Codice di comportamento dei dipendenti dell’Ente di gestione delle aree protette del Po e della Collina torinese;

richiamata la L.R. n. 19/2015 con la quale la denominazione dell’Ente di gestione delle aree protette del Po vercellese-alessandrino e del Bosco delle Sorti della Partecipanza di Trino fu modificata in *“Ente di gestione delle aree protette del Po vercellese-alessandrino”*;

considerato che in base ai disposti della legge regionale 27 marzo 2019, n. 11 *“Modifiche normative e cartografiche alla legge regionale 29 giugno 2009, n. 19 (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità)”* e della legge regionale 28 aprile 2020, n. 10 *“Disposizioni relative alla proroga e al differimento dei termini previsti in leggi regionali”*, il 1° gennaio 2021 l’Ente di gestione delle Aree protette del Po vercellese-alessandrino ha assunto la denominazione di Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese e in esso sono confluite le risorse umane, finanziarie, strumentali e patrimoniali e i connessi rapporti giuridici attivi e passivi relativi all’Ente di gestione delle Aree protette del Po torinese;

considerato inoltre che:

- con deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) ha emanato nuove “*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*” al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei Codici di Comportamento presso le Amministrazioni, evidenziando il valore che essi hanno sia in termini di orientamento delle condotte di chi lavora nell’Amministrazione e per l’Amministrazione verso il miglior perseguimento dell’interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni Amministrazione;
- sulla base degli indirizzi contenuti nelle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate da A.N.A.C. con la citata deliberazione n. 177/2020, il Direttore – in qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza cui è attribuito un ruolo centrale ai fini della predisposizione, diffusione, conoscenza e monitoraggio del Codice di Comportamento – con il supporto del Responsabile del Settore Personale e della Responsabile del Settore Affari Generali, ha sviluppato i contenuti del nuovo Codice di Comportamento dell’Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese e la loro armonizzazione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- le attività preliminari alla stesura del testo del nuovo Codice di Comportamento dell’Ente sono state condotte nell’intento di addivenire alla redazione di un documento che risultasse coerente anche con le necessità e peculiarità delle diverse articolazioni amministrative dell’Ente;

valutato che:

- l’adozione del Codice, ai sensi dell’articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, così come riformulato dall’art. 1 comma 44 della Legge 6/11/2012, necessita di un percorso partecipativo (definito dalla norma quale “procedura aperta alla partecipazione”) che coinvolge, oltre a dipendenti e organizzazioni sindacali rappresentative presenti all’interno dell’Amministrazione, tutti gli interessati (c.d. stakeholders) identificabili nelle associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall’Amministrazione, ciò al fine di consentire un’ampia partecipazione che possa porre tutti questi soggetti nell’effettiva condizione di conoscere i comportamenti attesi dai dipendenti, sia per quanto concerne le attività e i compiti che questi sono tenuti a svolgere all’interno dell’amministrazione, sia per quel che concerne i rapporti con i cittadini e le imprese;
- l’attuazione della procedura aperta alla partecipazione prevede la pubblicazione nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito istituzionale dell’Ente, dell’avviso pubblico e dello schema preliminare del Codice di comportamento dell’Ente-Parco, nonché delle altre e necessarie indicazioni anche in ordine alla modulistica per inviare osservazioni e proposte, accordando un termine non inferiore a 15 giorni;

dato atto infine che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;

dato atto che è stato espresso il parere favorevole del Direttore, dott. Daniele Piazza, in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa;

a voti unanimi favorevoli espressi nei modi e nelle forme di legge;

d e l i b e r a

di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, lo schema preliminare del *Codice di Comportamento dei dipendenti dell’Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese*, allegato al presente provvedimento quale parte integrante (allegato A);

di dare atto che lo schema preliminare del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente-Parco di cui all'allegato A) sarà sottoposto, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165, a procedura partecipativa mediante consultazione *on-line* da realizzare attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" per i dipendenti e per la generalità dei soggetti interessati (c.d. *stakeholder*).

La presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio e nella sezione Amministrazione Trasparente, sul sito istituzionale dell'Ente-Parco www.parcopiemontese.it.

Allegato A: schema preliminare del *Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese*.

Letto, confermato e sottoscritto (con firma digitale, ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005)

**IL PRESIDENTE
ROBERTO SAINI**

**IL FUNZIONARIO
RESPONSABILE
EUGENIO TIMO**

**IL SEGRETARIO
DANIELE PIAZZA**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La deliberazione n. **74** è pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente-Parco, sul sito istituzionale www.parcopopiemontese.it a far data dal **23 dicembre 2021**

IL DIRIGENTE/IL FUNZIONARIO INCARICATO

Sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005

Visto in ordine alla regolarità contabile

**IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
EUGENIO TIMO**

Sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005

In ordine alla regolarità tecnico-amministrativa si esprime parere favorevole

**IL DIRETTORE *ad interim*
DANIELE PIAZZA**

Sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005

Copia conforme all'originale in uso agli atti.

Valenza, _____

IL SEGRETARIO

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Diventata esecutiva il **2/1/2022**



Aree protette
Po piemontese



CODICE DI COMPORTAMENTO

DEI DIPENDENTI DELL' ENTE DI GESTIONE

DELLE AREE PROTETTE DEL PO PIEMONTESE

**art. 54, comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165/2001
adeguato alle linee guida ANAC delibera n. 177 del 19/2/2020**

Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese

Sede legale - Piazza Giovanni XXIII, 6 - 15048 VALENZA (AL) – tel. 0114321011

Sedi operative – Corso Trieste, 98 (Cascina Le Vallere) - 10024 MONCALIERI (TO) – tel. 0114326520

Viale Lungo Po Gramsci, 10 – 15033 CASALE MONFERRATO (AL) – tel. 0142457861

Via Alessandria 2, 10090 CASTAGNETO PO (TO) – tel. 0114326550

Codice Fiscale 95000120063 - PEC (posta elettronica certificata): parcopopiemontese@pec.it

Sito internet www.parcopopiemontese.it

INDICE

- ARTICOLO 1 - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE E AMBITO DI APPLICAZIONE**
- ARTICOLO 2 - PRINCIPI GENERALI**
- ARTICOLO 3 - CONOSCENZA E DIFFUSIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**
- ARTICOLO 4 - REGALI, COMPENSI E ALTRE UTILITÀ**
- ARTICOLO 5 - PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI**
- ARTICOLO 6 - COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTI D'INTERESSE**
- ARTICOLO 7 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIPENDENTI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO PENALE**
- ARTICOLO 8 - OBBLIGO DI ASTENSIONE**
- ARTICOLO 9 - SPECIFICHE INCOMPATIBILITÀ RIFERITE ALL'ATTRIBUZIONE DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI**
- ARTICOLO 10 - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**
- ARTICOLO 11 - TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ**
- ARTICOLO 12 - COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI TRA PRIVATI**
- ARTICOLO 13 - COMPORTAMENTO IN SERVIZIO**
- ARTICOLO 14 - RAPPORTI CON IL PUBBLICO**
- ARTICOLO 15 - COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI NELLO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO IN SMART WORKING (LAVORO AGILE)**
- ARTICOLO 16 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI E I RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**
- ARTICOLO 17 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELL'AREA VIGILANZA (GUARDIAPARCO)**
- ARTICOLO 18 - CONTRATTI E ALTRI ATTI NEGOZIALI**
- ARTICOLO 19 - VIGILANZA, MONITORAGGIO E ATTIVITÀ FORMATIVE**
- ARTICOLO 20 - RESPONSABILITÀ CONSEGUENTE ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE**
- ARTICOLO 21 - OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**
- ARTICOLO 22 - TUTELA DEI DATI PERSONALI**
- ARTICOLO 23 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E DI ADEGUAMENTO**
- ARTICOLO 24 - DISPOSIZIONI FINALI**

ARTICOLO 1 – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE E AMBITO DI APPLICAZIONE

(riferimento: artt. 1 e 2, DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Il presente Codice di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, integra e specifica, le previsioni del Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, ai cui contenuti si fa integrale rinvio, in quanto interamente applicabili e cogenti per tutto il personale di questa amministrazione. Le presenti disposizioni integrative, redatte in conformità a quanto previsto nelle apposite linee guida ANAC approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, assumono eguale natura e valenza.
2. Il presente Codice detta norme di comportamento che si applicano a tutti i dipendenti dell'Ente, di qualsiasi qualifica.
3. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice e dal Codice generale si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo) e ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici, di cui l'ente si avvale.
4. Ogni Responsabile di Area/Settore/Servizio, per gli ambiti di propria competenza, dovrà inserire e far sottoscrivere – nel contratto, atto di incarico o altro documento avente natura negoziale e regolativa – i riferimenti per la consultazione del presente Codice e del Codice generale, nonché apposita clausola che sancisca la risoluzione o la decadenza del rapporto, in caso di violazione degli obblighi comportamentali.

ARTICOLO 2 – PRINCIPI GENERALI

(riferimento: art. 3 DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Il presente Codice integra e specifica i principi generali che governano la condotta dei dipendenti indicando doveri di comportamento a tutela della corretta esecuzione della prestazione lavorativa e dell'osservanza dei principi costituzionali.
2. Il dipendente dell'Ente, oltre a quanto previsto dal D.P.R. n. 62/2013 e dal Codice disciplinare di cui all'art. 59 del CCNL 21.5.2018, osserva il presente Codice conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, svolgendo i propri compiti nel rispetto della legge e dei regolamenti dell'Ente.
3. Il dipendente mantiene una condotta rispettosa dei doveri indicati dalle disposizioni di legge, dal Codice di Comportamento Nazionale e dal presente Codice, nonché degli obblighi previsti dal CCNL.

ARTICOLO 3 – CONOSCENZA E DIFFUSIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

1. L'Ente dà la più ampia diffusione al presente Codice di comportamento pubblicato sul proprio sito internet istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente ed attiva ogni misura idonea per una diffusione efficace dei principi e dei valori contenuti nel Codice al fine di conseguire la piena conoscenza da parte di tutti i dipendenti.
2. Il Direttore (che nell'Ente svolge la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT), i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa promuovono fattivamente l'acquisizione di maggior consapevolezza da parte dei dipendenti dei principi generali di condotta e dei doveri contenuti nel presente Codice di comportamento e nel Codice di Comportamento Nazionale.

3. Ogni dipendente è tenuto a prendere visione e conoscere i contenuti del presente Codice e del Codice di Comportamento Nazionale (detto "Codice Generale"), nonché gli obblighi del dipendente previsti dal CCNL.

ARTICOLO 4 – REGALI, COMPENSI ED ALTRE UTILITÀ

(riferimento: art. 4, DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. A specifica di quanto previsto nell'art. 4 commi 2, 3 e 4 del Codice generale, si dispone:
 - a) il modico valore (di regali o altre utilità) è fissato in euro 50,00, riferito all'anno solare e quale limite complessivo nel quale il dipendente deve considerare, cumulativamente, tutte le fattispecie accettate, da chiunque provenienti;
 - b) nel caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva ad uffici o servizi dell'Ente e per le finalità qui in contesto, il valore economico si considera suddiviso pro-quota per il numero dei destinatari che ne beneficiano;
 - c) il dipendente deve immediatamente comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione il ricevimento di regali e/o altre utilità, fuori dai casi consentiti dal presente articolo e dall'art. 4 del Codice generale, specificando gli estremi identificativi dell'offerente, la data di formulazione dell'offerta, il valore stimato del regalo o del vantaggio economico, l'elencazione di eventuali altre offerte dello stesso soggetto, precedentemente segnalate.
 - d) Il Direttore (RPCT) dispone per la restituzione ogni volta che ciò sia possibile, diversamente decide le concrete modalità di devoluzione o utilizzo per i fini istituzionali dell'Ente e, se del caso, incarica un Responsabile di Area/Settore/Servizio affinché provveda in merito.
3. In conformità a quanto previsto dall'art. 4, comma 6, del Codice generale, il dipendente non deve accettare incarichi di collaborazione, di consulenza, di ricerca, di studio o di qualsiasi altra natura, con qualsivoglia tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo (oneroso o gratuito), da soggetti (persone fisiche o giuridiche) che:
 - siano o siano stati, nel biennio precedente, aggiudicatari di appalti, sub-appalti, cottimi fiduciari o concessioni, di lavori, servizi o forniture, nell'ambito di procedure curate personalmente o dal servizio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo;
 - abbiano ricevuto, nel biennio precedente, sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari o vantaggi economici di qualunque genere, nell'ambito di procedure curate personalmente o dal servizio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo;
 - siano, o siano stati nel biennio precedente, destinatari di procedure tese al rilascio di provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo (anche diversamente denominati), curate personalmente o dal servizio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento e a qualunque titolo.

Le disposizioni di cui al presente comma integrano quanto previsto in materia dai vigenti Regolamenti dell'Ente.

ARTICOLO 5 – PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI

(riferimento: art. 5, DPR n.62/2013 – Codice generale)

1. A specifica di quanto previsto dall'art. 5, comma 1 del Codice generale, si stabilisce che il dipendente deve comunicare al Direttore, al Servizio personale e al Responsabile dell'Area/Settore/Servizio in cui opera, entro 15 giorni, la propria adesione o appartenenza ad

associazioni od organizzazioni che svolgono attività riconducibili agli ambiti di competenza del servizio di appartenenza o organismi i cui ambiti di interesse interferiscano, anche in maniera non continuativa, con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il Direttore e il Responsabile di Area/Settore/Servizio, fatto salvo il diritto costituzionalmente garantito di adesione a partiti politici e a sindacati, sentito il dipendente nei successivi trenta giorni, dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1), valuta la compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente alle associazioni o organizzazioni, dandone esito con provvedimento motivato.

3. Il dipendente è tenuto ad astenersi dal trattare pratiche relative a dette associazioni, organizzazioni o altri organismi di cui è membro anche quando non è prevista l'erogazione di contributi economici.

ARTICOLO 6 – COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTI D'INTERESSE

(riferimento: art. 6, DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 6 del Codice generale.

2. La comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti d'interesse prevista dall'articolo 6, comma 1 del Codice generale deve essere data per iscritto, al Direttore e al Servizio personale e al Responsabile della struttura di appartenenza:

- a) entro 15 giorni dall'approvazione del presente Codice;
- b) all'atto dell'assegnazione al servizio di lavoro;
- c) entro 15 giorni dall'instaurazione di ciascun nuovo rapporto o mutamento del responsabile della struttura.

ARTICOLO 7 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIPENDENTI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dipendente segnala per iscritto al Direttore e al Responsabile di Area/Settore/Servizio di appartenenza di essere coinvolto in un procedimento penale per condotte attinenti lo svolgimento dell'attività lavorativa sin dalla prima conoscenza dell'iscrizione nel registro degli indagati ai sensi dell'art. 335 c.p.p.. L'attinenza allo svolgimento dell'attività lavorativa sussiste nei casi di procedimento penale avente ad oggetto:

- condotte tenute nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- ipotesi di reato configuranti delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Libro II Titolo II del c.p.;
- ipotesi di reato ai danni di soggetto minore o di persona interdetta o inabilitata o inferma di mente a carico di dipendenti che rivestono profili professionali di ambito educativo, formativo, socio-assistenziale.

2. In tutti i casi di sottoposizione a procedimento penale, e quindi anche quando il procedimento penale riguarda condotte non attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa, il dipendente ha l'obbligo di comunicare per iscritto al Direttore e al Responsabile di Area/Settore/Servizio di appartenenza – entro 5 giorni lavorativi da quando ne sia venuto a conoscenza – l'esercizio dell'azione penale o la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio a suo carico.

3. Il dipendente è tenuto a comunicare, formalmente, al Direttore e al Responsabile di Area/Settore/Servizio di appartenenza, la richiesta di rinvio a giudizio o l'avviso di conclusione delle indagini preliminari a suo carico.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare – entro 48 ore e per iscritto – al Direttore e al Responsabile di Area/Settore/Servizio di appartenenza di essere stato sottoposto dall’Autorità Giudiziaria a misure cautelari. Tale obbligo sussiste nel caso di sottoposizione a misure cautelari personali coercitive (allontanamento dalla casa familiare; divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa; divieto e obbligo di dimora; arresti domiciliari; custodia cautelare in carcere; custodia cautelare in luogo di cura) e nel caso di sottoposizione a misure cautelari personali interdittive (sospensione dall’esercizio della responsabilità genitoriale; sospensione dall’esercizio di un pubblico ufficio; divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali o imprenditoriali). Il dipendente è altresì tenuto a comunicare, entro 48 ore e per iscritto, al Direttore e al Responsabile di Area/Settore/Servizio di appartenenza l’avvenuta revoca della misura cautelare disposta a suo carico.

ARTICOLO 8 – OBBLIGO DI ASTENSIONE

(riferimento: art. 7, DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall’art. 7 del Codice generale.
2. Quando ricorra il dovere di astensione di cui all’art. 7 del Codice generale il dipendente lo comunica per iscritto, immediatamente, al momento della presa in carico dell’affare/procedimento, al Direttore e al Responsabile della struttura di appartenenza, dettagliando le ragioni dell’astensione medesima.
3. Il Direttore esaminata la comunicazione, decide nel merito, entro 10 giorni e, ove confermato il dovere di astensione, dispone per l’eventuale affidamento delle necessarie attività ad altro dipendente o avoca a sé la trattazione e conclusione.
4. Ogni Responsabile di Area/Settore/Servizio cura l’archiviazione cartacea ed informatica delle predette comunicazioni di astensione e ne predispone apposita banca dati da mantenere costantemente aggiornata e da consultare ai fini di una corretta distribuzione del lavoro, o trasmette tutto al dipendente incaricato, qualora all’uopo individuato all’interno dell’Ente.
5. La procedura di cui ai commi precedenti, quando riferita al dovere di astensione di un Responsabile di Area/Settore/Servizio, si attua con le stesse modalità, diretta e curata dal Direttore. Qualora tale procedura sia riferita al Direttore, si attua con le stesse modalità, diretta e curata dall’organo politico competente per l’affidamento dell’incarico dirigenziale.

ARTICOLO 9 - SPECIFICHE INCOMPATIBILITÀ RIFERITE ALL’ATTRIBUZIONE DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI

1. I dipendenti possono svolgere incarichi extra istituzionali solo se preventivamente comunicati al Direttore e al Responsabile di Area/Settore/Servizio e autorizzati dall’Amministrazione. La richiesta di autorizzazione per lo svolgimento di attività extraistituzionali deve essere trasmessa compilando l’apposito modulo, specificando l’oggetto dell’incarico, l’amministrazione pubblica o soggetto privato che intende conferire l’incarico, il periodo ed il compenso previsto. Tale richiesta deve avere carattere preventivo e pervenire con un anticipo non inferiore (salvo deroghe motivate) a 30 giorni dalla data prevista per l’inizio dell’attività extra istituzionale. Il dipendente si astiene, in ogni caso, dal sottoscrivere con il committente disciplinari di incarico/contratti prima di aver ricevuto dall’Amministrazione riscontro positivo alla sua comunicazione o richiesta di autorizzazione.
2. Lo svolgimento di ogni tipologia di attività extraistituzionale (attività soggette ad autorizzazione, attività svolte a titolo gratuito, attività espressamente consentite dalla legge ed elencate all’art. 53

comma 6 del D.Lgs. n.165/2001) deve essere preceduto dalla valutazione circa l'assenza di conflitto di interesse, anche solo potenziale.

3. La sussistenza di una situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, preclude lo svolgimento dell'incarico extra istituzionale. Il conflitto di interessi è valutato dal Direttore e dal Responsabile di Area/Settore/Servizio personale alla luce dei principi che disciplinano l'obbligo di astensione. Nell'ambito della valutazione complessiva dell'attività extra istituzionale sono ricomprese le ricadute sull'attività istituzionale ordinariamente svolta, anche in termini positivi sotto il profilo dell'arricchimento professionale del dipendente.

4. Lo svolgimento di incarichi extra istituzionali può essere consentito quando non sussiste, né può sussistere, connessione tra attività extra istituzionale e attività, compiti, obblighi, doveri d'ufficio. Risulta in ogni caso esclusa l'autorizzazione di incarichi di collaborazione resa a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma nei confronti di soggetti terzi che abbiano avuto, nel triennio precedente, interessi finanziari, economici o altri interessi personali in decisioni o attività inerenti all'ufficio al quale appartiene il dipendente o vi è appartenuto nel triennio precedente.

5. Il dipendente si astiene dal richiedere autorizzazioni allo svolgimento di attività extra istituzionali quando, pur in assenza di situazioni di conflitto di interessi anche di natura potenziale, l'impegno derivante dalle stesse possa influire negativamente in termini di carichi di lavoro sull'assolvimento delle funzioni e dei compiti assegnati.

6. Il dipendente che presta servizio in uffici competenti in merito alla gestione, coordinamento e realizzazione di tutte le fasi inerenti i lavori/opere pubbliche, o in uffici dedicati allo svolgimento di procedure in ambito urbanistico-edilizio, nonché ambientali, o comunque i cui compiti attengano anche ad una delle fasi necessarie per la realizzazione delle opere pubbliche o di interventi sul patrimonio regionale in gestione, non accetta (né si propone per) il conferimento di alcun incarico extra istituzionale se l'impresa che conferisce l'incarico ha in corso un appalto con l'Ente o comunque non siano trascorsi due anni dalla fine dei lavori ivi previsti.

7. Il dipendente che presta servizio in uffici competenti in merito alla predisposizione, avvio, gestione, coordinamento e realizzazione di appalti di fornitura di beni e servizi o concessioni, o comunque i cui compiti attengano anche ad una delle fasi necessarie per l'aggiudicazione dell'appalto o per l'assegnazione di concessioni, o per la fase di verifica sull'esecuzione delle prestazioni contrattuali dell'appaltatore/concessionario, non accetta (né si propone per) il conferimento di alcun incarico extra istituzionale se l'impresa che conferisce l'incarico ha in corso un appalto o concessione con l'Ente o comunque non siano trascorsi due anni dalla fine della fornitura di beni e servizi o della concessione ivi previsti.

8. 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: a) 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; b) che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, iscrizioni o provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriali comunque denominati, ove i predetti procedimenti o provvedimenti afferiscano a decisioni o attività inerenti al Servizio di appartenenza.

ARTICOLO 10 – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

(riferimento: art. 8 DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 8 del Codice generale.

2. Il dipendente rispetta le misure e le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione, secondo quanto da questi richiesto, per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione.

3. I Responsabili di Area/Settore/Servizio verificano che siano rispettate dai propri dipendenti le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Ente. In particolare, rispettano e fanno rispettare le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, prestando la più ampia collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con particolare riguardo alla fase di aggiornamento del Piano.

4. Il dipendente segnala, in via riservata, al Responsabile della prevenzione della corruzione le situazioni di illecito o irregolarità di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. Sono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, i reati ed altre irregolarità che possono risultare a danno dell'interesse pubblico. La comunicazione dovrà essere il più circostanziata possibile. Nei casi di comunicazione verbale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ne redige sintetico verbale sottoscritto dal dichiarante.

5. Il Direttore, in qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione, adotta le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del segnalante e a garanzia che la sua identità non sia indebitamente rivelata. In merito si applicano le disposizioni dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 in base al quale:

- a) 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;
- b) qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente imprescindibile per la difesa dell'incolpato;
- c) la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dalla Legge 241/1990 (e s.m.i.) e dal D.Lgs. 33/2013 (e s.m.i.).

ARTICOLO 11 – TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ

(riferimento: art. 9 DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 9 del Codice generale.

2. Il dipendente osserva tutte le misure previste nella sezione trasparenza e integrità del PTPC.

3. Il dipendente, per le mansioni affidate in base alle direttive impartite dal Direttore o dal Responsabile della struttura di appartenenza, assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo all'Ente secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito web istituzionale.

4. Il dipendente segnala al Responsabile di Area/Settore/Servizio di appartenenza le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, attinenti alla propria sfera di competenza.

5. Nel rispetto della prescrizione contenuta nell'art. 45, comma 4 del decreto legislativo 33/2013, Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 costituisce illecito disciplinare.

6. I dati, le informazioni, gli atti e le elaborazioni oggetto di pubblicazione, a fini di trasparenza, devono essere messi a disposizione in modo tempestivo, preciso e completo e nei tempi richiesti

dal Direttore e dal Responsabile della struttura di appartenenza.

7. I Responsabili di Area/Settore/Servizio sono i diretti referenti del Direttore (RPCT) per tutti gli adempimenti e gli obblighi in materia; con quest'ultimo collaborano fattivamente, attenendosi alle metodologie e determinazioni organizzative ed operative previste nella sezione Trasparenza e Integrità del PTCP e altre disposizioni in merito.

8. Il dipendente, nell'ambito delle proprie attività, rispetta le procedure previste ai fini della tracciabilità dei processi decisionali ed è tenuto a fornire, in modo regolare e completo, le informazioni, i dati e gli atti oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale secondo le previsioni contenute nella Sezione Trasparenza e integrità del PTCP.

9. 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.

ARTICOLO 12 – COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI TRA PRIVATI

(riferimento: art. 10, DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Oltre a quanto previsto dall'art. 10 del Codice generale, il dipendente:

- osserva scrupolosamente il segreto d'ufficio;
- non pubblica, sotto qualsiasi forma, sulla rete internet (forum, blog, social network, ecc.) dichiarazioni inerenti l'attività lavorativa, indipendentemente dal contenuto, se esse siano riconducibili, in via diretta o indiretta, all'Ente;
- non assume qualsiasi altro tipo di comportamento che possa ledere l'immagine dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dall'accettare inviti – o comunque dal prender parte – ad iniziative di natura privata extra istituzionale in correlazione, diretta o indiretta, con la sua qualità di dipendente dell'Ente. È consentito prender parte alle iniziative di natura privata extraistituzionale di cui sopra solo nel caso in cui esse siano state preventivamente rese note al Direttore e al Responsabile di Area/Settore/Servizio, previa autorizzazione alla partecipazione.

ARTICOLO 13 – COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

(riferimento: art. 11, DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 11 del Codice generale.

2. Il Direttore e i Responsabili di Area/Settore/Servizio ripartiscono i carichi di lavoro, tra i dipendenti assegnati alle strutture dirette, secondo le esigenze organizzative e funzionali e nel rispetto del principio di equa e simmetrica distribuzione.

3. Il Direttore e i Responsabili di Area/Settore/Servizio devono rilevare e tenere conto – ai fini della valutazione della performance individuale nonché delle altre fattispecie previste dalle disposizioni vigenti – delle eventuali deviazioni dall'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza, a ritardi o altri comportamenti da parte di taluni dipendenti e tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

4. I dipendenti devono utilizzare i permessi ed i congedi, previsti dalle norme di legge o di contratto, esclusivamente per le ragioni e nei limiti ivi previsti.

5. Il Direttore e i Responsabili di Area/Settore/Servizio, nell'ambito delle loro competenze, devono vigilare sul rispetto dell'obbligo di cui al precedente comma 4, evidenziando le eventuali deviazioni e valutando le misure da adottare nel caso concreto.

6. I Responsabili di Area/Settore/Servizio controllano che la timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti avvenga correttamente e valutano, per le pratiche scorrette, le misure o le procedure da adottare, secondo il caso concreto.

7. I controlli di cui sopra con riguardo ai Responsabili di Area/Settore/Servizio sono posti in capo al Direttore.

8. A tutela del patrimonio pubblico, i dipendenti utilizzano i mezzi, i materiali, le attrezzature, i servizi, le strumentazioni telefoniche e telematiche ed, in generale, ogni altra risorsa di proprietà dell'Ente o dallo stesso messa a disposizione, unicamente ed esclusivamente per le finalità di servizio; è vietato qualsiasi uso a fini personali o privati.

9. Nell'utilizzo di cui sopra, il dipendente impiega massima diligenza, si attiene scrupolosamente alle disposizioni all'uso impartite dall'amministrazione (con circolari o altre modalità informative). Inoltre, conforma il proprio comportamento ad ogni azione o misura che sia idonea a garantire la massima efficienza ed economicità d'uso, con particolare riguardo al rispetto degli obblighi ed accorgimenti che assicurino la cura e la manutenzione dei beni nonché il risparmio energetico. Segnala immediatamente per iscritto, ai rispettivi superiori, specificando le circostanze del fatto, eventuali danneggiamenti, deterioramenti, sottrazioni o smarrimenti.

10. Durante lo svolgimento di attività di servizio esterne alla sede lavorativa è vietato accedere, per interessi personali e/o privati, ad esercizi commerciali, pubblici esercizi, uffici, altri luoghi.

11. I dipendenti che sono dotati di divise non possono utilizzare tali beni al di fuori dell'orario di lavoro e del tragitto tra la sede di lavoro e l'abitazione. Essi hanno bensì l'obbligo di indossare sul posto di lavoro le divise o uniformi da lavoro, qualora fornite dall'Ente per lo svolgimento dello specifico servizio.

12. Il dipendente è tenuto all'osservanza del segreto d'ufficio e deve astenersi dal trasmettere informazioni riguardanti atti o attività amministrative, in corso o concluse, ovvero dal divulgare notizie di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni e dei compiti svolti. In particolare il personale componente delle commissioni nelle procedure relative al reclutamento del personale e all'affidamento di contratti pubblici, è tenuto a mantenere assoluta riservatezza sulle operazioni svolte in seno alla stessa, sui criteri adottati e sulle determinazioni raggiunte, fatta eccezione per le informazioni che sono già state pubblicate.

ARTICOLO 14 – RAPPORTI CON IL PUBBLICO

(riferimento: art. 12 DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 12 del Codice generale.

2. Quando non previsto da una diversa disposizione e quando l'istanza ricevuta non dà avvio ad un procedimento amministrativo, vi è l'obbligo di rispondere agli utenti che ne abbiano fatto richiesta con la massima tempestività e, comunque, non oltre 30 giorni.

3. Alle comunicazioni di posta elettronica si deve rispondere con lo stesso mezzo, in modo esaustivo rispetto alla richiesta ed avendo cura di riportare tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione dell'autore della risposta, del servizio di appartenenza e relativo responsabile.

4. Nei rapporti con l'utenza, in tutti i casi in cui è possibile e l'utente vi consente, è obbligatorio l'utilizzo, in via prioritaria, della posta elettronica; restano salve e confermate le norme che impongono forme di comunicazione specifiche.

5. In aggiunta a quanto indicato nei precedenti commi, i dipendenti addetti ad uffici a diretto contatto con il pubblico:

- a) trattano gli utenti con la massima cortesia;
- b) rispondono agli utenti nel modo più completo e accurato possibile, nei limiti delle proprie competenze;
- c) forniscono ogni informazione atta a facilitare ai cittadini l'accesso ai servizi dell'Ente.

6. Ai dipendenti è vietato rilasciare dichiarazioni agli organi di informazione inerenti all'attività lavorativa e/o a quella dell'Ente nel suo complesso, in assenza di una specifica autorizzazione da parte del Direttore o dell'Organo Politico.

7. Il dipendente, in relazione alla particolarità della propria funzione, mantiene in ogni momento il necessario riserbo sull'attività lavorativa ed evita dichiarazioni pubbliche che ledano il necessario rapporto di fiducia tra la cittadinanza e l'Amministrazione.

ARTICOLO 15 – COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI NELLO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO IN SMART WORKING (LAVORO AGILE)

1. Al dipendente in lavoro agile è richiesto di adottare il principio di ragionevolezza nella scelta dei luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa (ambienti indoor e outdoor) evitando luoghi, ambienti, situazioni da cui possa derivare un pericolo per la salute e sicurezza.

2. Nelle giornate di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il dipendente osserva le fasce orarie di contattabilità pattuite con l'Amministrazione, o altrimenti definite con il Direttore o Responsabile di Area/Settore/Servizio.

Se nel corso della giornata di lavoro agile subentrano esigenze personali impeditive della predetta contattabilità, il dipendente è tenuto a segnalare tale impedimento al Responsabile di struttura che valuterà la compatibilità di quanto segnalato con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

3. Il dipendente verifica e assicura il buon funzionamento della strumentazione necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche se trattasi di strumentazione di natura personale.

4. Il dipendente provvede a rilevare l'attività lavorativa svolta durante le giornate di lavoro agile secondo le modalità e la tempistica previste dal Responsabile di Area/Settore/Servizio.

ARTICOLO 16 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI E I RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (riferimento: art. 13 DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 13 del Codice generale.

2. Il Direttore e i Responsabili di Posizione Organizzativa, per il tramite del Servizio Personale, devono osservare e vigilare sul rispetto delle norme in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, da parte dei propri dipendenti e svolgere verifiche relativamente alla presenza di conflitti di interesse, anche potenziali, oltre al puntuale riscontro di tutte le altre condizioni e presupposti legittimanti stabiliti per legge e/o regolamento.

3. I Dirigenti e i Responsabili di Posizione Organizzativa, nella ripartizione dei carichi di lavoro, tengono anche conto di quanto accertato nell'ambito di indagini sul benessere organizzativo o di analoghe indagini in materia di qualità dei servizi.

ARTICOLO 17 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELL'AREA VIGILANZA (GUARDIAPARCO)

1. È fatto obbligo al personale dell'Area Vigilanza di indossare l'uniforme con cura e decoro e avere cura della persona. Il copricapo deve essere sempre indossato e munito degli accessori diversi dallo stemma solo se in caso di concreta necessità. È fatto divieto di portare ogni altro distintivo o apportare qualunque modifica all'uniforme o al grado se non preventivamente autorizzato dal Direttore e da uno dei Coordinatori.

2. Al personale dell'Area Vigilanza è rilasciata una tessera di riconoscimento, che deve essere esibita a ogni richiesta di conferma di qualifica e nei casi in cui il servizio sia prestato in abiti civili prima di qualificarsi.

La tessera di riconoscimento è:

- conservata con cura;
- portata sempre al seguito, durante il servizio in uniforme e in abito civile;
- rinnovata nell'ipotesi di cambiamento di qualifica o di ruolo;
- restituita all'atto della cessazione dal servizio.

L'uso di tali dotazioni da parte del personale dell'Area Vigilanza è limitato ai servizi d'istituto, agli orari di servizio e al territorio di propria competenza; ne è vietato qualsiasi utilizzo improprio.

3. Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali, il personale deve prendere quotidianamente visione degli eventuali ordini di servizio, al fine di accertarsi tempestivamente dell'orario e delle modalità del servizio cui è assegnato e di presentarsi in servizio nel tempo e nel luogo fissato dalle disposizioni a tal fine impartite, in perfetto ordine nel vestiario e nell'equipaggiamento.

4. A fine turno, nei servizi a carattere continuativo con cambio sul posto, il personale non deve allontanarsi fino a quando la continuità del servizio non sia assicurata dalla presenza del collega che deve sostituirlo, riferendo fatti eventualmente occorsi, in quanto suscettibili di comportare la necessità di modifica delle modalità di conduzione del servizio.

5. Il personale, quando disposto da uno dei Coordinatori, è tenuto a protrarre il proprio turno di lavoro fino al cessare delle esigenze di servizio.

6. Il personale dell'Area Vigilanza durante il servizio deve:

- a) prestare la propria opera svolgendo le attività per le quali è stato incaricato in conformità alle norme vigenti, nonché in esecuzione delle direttive, degli ordini e delle istruzioni impartite dai superiori gerarchici;
- b) qualificarsi preventivamente esibendo la tessera di riconoscimento qualora operi in abiti civili o, se in divisa, fornendo a richiesta dell'utente, il numero di matricola;
- c) prestare soccorso e assistenza ai cittadini in caso di necessità relativa alla sicurezza e incolumità delle persone;
- d) esercitare attività preventiva per l'informazione e la sensibilizzazione dei cittadini all'osservanza delle leggi e dei regolamenti, allo scopo di prevenire le violazioni;
- e) rispondere alle richieste dei cittadini intervenendo o indirizzandoli secondo criteri di legittimità, opportunità ed equità;

f) assumere nei confronti dei cittadini un comportamento consono alla funzione, senza dilungarsi in discussioni per cause inerenti operazioni di servizio ed evitare apprezzamenti e rilievi sull'operato dell'Ente e dei colleghi.

7. Il personale, su ogni fatto di particolare rilievo avvenuto durante l'espletamento del servizio, a mezzo di apposita relazione deve segnalare ai Coordinatori quanto avvenuto. Rimane fermo l'obbligo di redigere gli ulteriori atti prescritti dalla normativa vigente.

8. La violazione delle predette disposizioni costituisce fonte di responsabilità disciplinare, oltre ad eventuale responsabilità penale, civile, o amministrativa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

ARTICOLO 18 – CONTRATTI E ALTRI ATTI NEGOZIALI

(riferimento: art. 14 DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 14 del Codice generale.

2. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Ente, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

3. 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.

4. In tali ipotesi il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e ad altre attività relative all'esecuzione del contratto, informando per iscritto il Responsabile di Area/Settore/Servizio di appartenenza.

ARTICOLO 19 – VIGILANZA, MONITORAGGIO E ATTIVITÀ FORMATIVE

(riferimento: art. 15 DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 15 del Codice generale.

2. Le funzioni di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione del presente Codice, oltre che del Codice generale, sono attribuite al Direttore e ai Responsabili di Area/Settore/Servizio, come previsto e con le modalità definite nell'art. 15, comma 1, del Codice generale. In particolare, il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvale, per le attività di propria competenza, della collaborazione dei Responsabili di Area/Settore/Servizio.

3. Il dipendente che venga autonomamente a conoscenza di violazioni al Codice generale e/o al presente Codice ha l'obbligo di informare tempestivamente il Direttore o il Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente inadempiente.

4. L'avvio, la conduzione e la conclusione del procedimento disciplinare si svolgono secondo i riparti di competenze, le modalità, le procedure e le garanzie stabilite dalle disposizioni vigenti.

5. Il Direttore e i Responsabili di Area/Settore/Servizio si attivano per garantire idonee e periodiche attività formative sui contenuti dei codici di comportamento, rivolte ai dipendenti.

6. La partecipazione dei dipendenti alla formazione sui contenuti dei codici di comportamento è obbligatoria.

ARTICOLO 20 – RESPONSABILITÀ CONSEGUENTE ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE
(riferimento: art. 16 DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Come previsto dall'art. 16 del Codice generale, la violazione degli obblighi contenuti nel presente Codice è rilevante dal punto di vista disciplinare.
2. Le violazioni saranno valutate sulla base delle norme disciplinari previste dalla legge e dai CCNL vigenti.

ARTICOLO 21 – OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. L'osservanza delle regole contenute nel Codice costituisce uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale di ciascun dipendente.
2. Il Direttore e i Responsabili di Area/Settore/Servizio, quali soggetti preposti alla misurazione e alla valutazione della performance individuale del personale, valutano le violazioni del Codice di comportamento formalmente e debitamente accertate, e ne tengono conto in sede di valutazione della performance individuale.

ARTICOLO 22 – TUTELA DEI DATI PERSONALI

1. Nel trattamento di dati personali, il dipendente è tenuto al rispetto delle prescrizioni adottate dal Titolare del trattamento dei dati e alle istruzioni fornite dal Responsabile per la protezione dei dati personali, in conformità con il Regolamento generale per la protezione dei dati personali UE 679/2016, oltre che delle prescrizioni del Garante per la protezione dei dati personali. Il dipendente, in particolare è tenuto al segreto d'ufficio e ad assicurare il rispetto dei principi di correttezza, liceità e trasparenza. Inoltre, deve adottare ogni comportamento idoneo a garantire l'integrità e la corretta conservazione delle informazioni e dei documenti, sia informatici, sia cartacei, astenendosi dalla divulgazione indebita e consentendo l'accesso ai dati e alle informazioni solo nei casi consentiti dalla legge e dalle prescrizioni adottate dall'Ente.
2. Il dipendente è tenuto, inoltre, a informare tempestivamente il Titolare del trattamento riguardo eventuali situazioni di rischio che possano comportare il deterioramento, la perdita o la violazione di dati.

ARTICOLO 23 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E DI ADEGUAMENTO

1. Il Codice di comportamento è uno degli strumenti essenziali di attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Piano triennale di prevenzione della corruzione. Pertanto, i suoi contenuti potranno essere integrati e modificati a seguito dell'aggiornamento del citato piano, con il quale manterrà il costante ed idoneo collegamento.

ARTICOLO 24 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente Codice viene pubblicato con le stesse modalità previste per il Codice generale nonché trasmesso ai medesimi soggetti ai quali deve essere consegnato il Codice generale.

Adottato con deliberazione del Consiglio n. 74 del 9/12/2021