

COMUNE DI RIPE SAN GINESIO

(Provincia di Macerata)

P.zza Vittorio Emanuele II, 8 - c.a.p. 62020

Tel/Fax 0733/500102 - 500374

C.F. e Partita IVA: 00267220432

43 045

**COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 14 Data 31-01-14**

-----  
**Oggetto: APPROVAZIONE CODICE COMPORTAMENTO DIPENDENTI  
COMUNALI**  
-----

L'anno duemilaquattordici, il giorno trentuno del mese di gennaio alle ore 08:00, nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si é riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

=====

|                           |                     |          |
|---------------------------|---------------------|----------|
| <b>TEODORI PAOLO</b>      | <b>SINDACO</b>      | <b>P</b> |
| <b>GASPARRINI PIERINO</b> | <b>VICE SINDACO</b> | <b>P</b> |
| <b>CONTRATTI SILVIA</b>   | <b>ASSESSORE</b>    | <b>P</b> |
| <b>GIACOMELLI DAMIANO</b> | <b>ASSESSORE</b>    | <b>A</b> |
| <b>NALLI MARCO</b>        | <b>ASSESSORE</b>    | <b>A</b> |

=====

Presenti n. 3

Assenti n. 2

Partecipa il Segretario comunale Signor GIULIANA DOTT.SSA SERAFINI  
Il Presidente Signor TEODORI PAOLO in qualità di SINDACO dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione illustrativa del segretario comunale sulla necessità di dotarsi del codice di comportamento dei dipendenti pubblici prima di approvare il piano triennale per la prevenzione della corruzione in ordine al comportamento etico che ciascun dipendente è tenuto ad osservare;

### **Premesso che:**

l'art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 come sostituito dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190/2012 ha disposto che ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento approvato con DPR n. 62/2013. Al codice di comportamento si applicano le disposizioni di cui al comma 3 ovvero la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento compresi quelli relativi alla attuazione del piano di prevenzione della corruzione è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi e reiterate del codice di comportamento comportano l'applicazione della sanzione di cui all'art. 55 quater, comma 1;

l'art. 55 quater, comma I, D.Lgs. n. 165/2001 prevede che, fermo restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei casi di:

"Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

**a)** falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

**b)** assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

**c)** ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

**d)** falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

**Vista** la deliberazione n . 75/2013 da parte della CIVIT in tema di codice di comportamento;

**Atteso** che in sede di conferenza unificata del 24.07.2013 per ciò che attiene agli enti locali, è stato previsto come termine per l'adozione del codice di comportamento la data del 16.12.2013 (come peraltro precisato nella delibera n. 75/2013 da parte della Civit );

Accertato che la bozza contenente il codice di comportamento del Comune di Ripe San Ginesio è stato pubblicato all'albo pretorio del Comune dal 31.12.2013 al 15.01.2014 ed è stato divulgato a tutti i dipendenti, alle RSU e alle organizzazioni sindacali rappresentative, affinché quanti portatori di interessi potessero presentare osservazioni;

**Accertato** inoltre che non sono pervenute osservazioni al suddetto documento;

**Considerato** che ai sensi dell'art. 15, comma 1, del vigente regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti il segretario comunale è nucleo interno di valutazione e che l'ente non è dotato di OIV;

**Vista** la giurisprudenza della Corte dei Conti ( cfr. Corte dei Conti Lombardia, parere n, 325/2011 ) secondo cui costituisce una facoltà e non un obbligo per gli enti comunali l'adeguamento del proprio ordinamento alla previsione contenuta nell'art.14 D.Lgs. n. 150/2009 per cui la scelta di costituire l'organismo indipendente di valutazione rappresenta una mera facoltà anche in funzione del fatto che non vi devono essere nuovi o maggiori oneri per la finanza dell'ente comunale;

**Considerato** che il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ripe San Ginesio rappresenta una tavola di riferimento per il dipendente pubblico che lo aiuti ad orizzontarsi nello svolgimento dei suoi compiti al servizio della collettività;

**Considerato**, inoltre, che a questa funzione fondamentale, di natura preventiva se ne affianca una nuova, quella della configurazione di specifici profili di responsabilità, in presenza dei quali il dipendente sarà evidentemente colpito da sanzioni, che potranno arrivare fino a quella più grave, consistente nel licenziamento per cui il codice risulta uno strumento potenzialmente più efficace per evitare condotte contrarie ed incompatibili

con l'interesse della collettività;

**Ritenuto** di procedere alla relativa approvazione nel testo risultante sub A);

**Acquisito** il parere favorevole di regolarità tecnica ex art. 49 TUEL da parte del segretario comunale;

**Accertato** che non occorre acquisire il parere di regolarità contabile poiché nessuna spesa è posta a carico del Comune dall'adozione del presente atto;

**Visto** l'art. 54 D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 1, comma 44 della legge 190/2012;

**Vista** la deliberazione della Civit n. 75/2013;

**Visto** l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

**Con voti** unanimi espressi nelle forme di legge

### **DELIBERA**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

**1)-** Di adottare il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ripe San Ginesio, nel testo che si allega al presente atto sub A ) per costituirne parte integrante e sostanziale;

**2)-** Il codice di comportamento sarà trasmesso alle competenti Autorità nelle forme consentite dalla legge da parte della segreteria comunale, nonché inviato a tutti i dipendenti, alle RSU e alle organizzazioni sindacali oltre che pubblicato sul sito internet del Comune nell'apposita sezione.

**3)-** Di rendere con separata votazione unanime immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134, comma 4, TUEL

## **CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI**

### **Art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001**

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

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato “Codice”, integra ai sensi dell’art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 le previsioni del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di seguito denominato “Codice generale”, approvato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, che ha definito i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.
2. Il presente Codice si applica in generale a tutti i dipendenti del Comune di Ripe San Ginesio, con particolare riguardo a quelli che svolgono attività di natura tecnico professionale nelle aree ad elevato rischio di corruzione, come definite nell’art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. Norme particolari sono previste per i Responsabili di area, nonché per i dipendenti che svolgono attività di front-office, in particolar modo per gli addetti che hanno relazioni con il pubblico.
3. Gli obblighi 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 e a qualsiasi titolo, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere nei confronti dell’amministrazione. A tal fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, sono inserite, a cura dei competenti responsabili, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice e dal Codice generale. Le disposizioni e le clausole da inserire in ciascun atto di incarico o contratto vengono valutate e definite dai competenti responsabili in relazione alle tipologie di attività e di obblighi del soggetto terzo nei confronti dell’Amministrazione ed alle responsabilità connesse.
4. Le previsioni del presente Codice si estendono, altresì, per quanto compatibili ed applicabili, ai dipendenti dei soggetti controllati o partecipati dal Comune di Ripe San Ginesio. Il Codice è pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente e viene comunicato a tutti/e i/le dipendenti e collaboratori esterni al momento della loro assunzione o all’avvio dell’attività di collaborazione. Le/i dipendenti all’atto dell’assunzione ricevono copia del presente codice e del codice generale.
5. Il codice è strumento integrativo del piano triennale per la prevenzione della corruzione, adottato annualmente dall’Amministrazione che prevede modalità di verifica periodica del livello di attuazione del codice e le sanzioni applicate per violazioni delle sue regole e tiene conto dell’esito del monitoraggio ai fini del suo eventuale aggiornamento.
6. Le violazioni del codice producono effetti disciplinari, secondo le specifiche del Codice stesso e in coerenza con le disposizioni delle norme e dei contratti vigenti in materia.

**Art. 2 – Regali, compensi e altre utilità**  
**(art. 4 del Codice Generale)**

1. Fermo restando in ogni caso il divieto per il dipendente di chiedere o di sollecitare, per sé o per gli altri, regali o altre utilità, il dipendente può accettare, per sé o per gli altri, regali o altre utilità d'uso di modico valore solamente se effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini nazionali ed internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non può accettare, per sé o per gli 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.
2. Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore a € 50,00. Nel caso di più regali o altre utilità ricevute contemporaneamente, il valore cumulativo non potrà in ogni caso superare i € 50,00.
3. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti vengono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione, a cura del dipendente a cui siano pervenuti, per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
4. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione a qualsiasi titolo, diretti o indiretti, da soggetti o enti privati in qualunque modo retribuiti che abbiano, o abbiano avuto nel triennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio o al servizio di appartenenza del dipendente stesso.
  - a. Per soggetti privati aventi un interesse economico significativo si intendono in particolare: a) coloro che siano, o siano stati nel triennio precedente, iscritti ad albi di appaltatori di opere e/o lavori pubblici o ad albi di fornitori di beni o di prestatori di servizi tenuti dal servizio di appartenenza del dipendente;
  - b. coloro che partecipino, o abbiano partecipato nel triennio precedente, a procedure per l'aggiudicazione di appalti, subappalti, cottimi fiduciari o concessioni di lavori, servizi o forniture o a procedure per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere curate dal servizio di appartenenza;
  - c. coloro che abbiano, o abbiano avuto nel triennio 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.
5. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio o servizio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte del personale assegnato. Il Segretario Comunale vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei responsabili.

**Art. 3 – Partecipazione ad associazione e organizzazioni**  
**(art. 5 del Codice Generale)**

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al proprio responsabile la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o sindacati o associazioni religiose o legate ad altri ambiti riferiti a informazioni "sensibili".
2. Il dipendente si astiene dal trattare pratiche relative ad associazioni di cui è membro, quando è prevista l'erogazione di contributi economici.
3. Il dipendente non fa pressioni con i colleghi o gli utenti dei servizi o con gli stakeholders con i quali venga in contatto durante l'attività professionale per aderire ad associazioni ed organizzazioni di alcun tipo, indipendente dal carattere delle stesse o dalla possibilità o meno di derivarne vantaggi economici, personali o di carriera.
4. La dichiarazione di appartenenza ad associazioni e organizzazioni (da trasmettere unicamente nel caso si verifichi l'interferenza tra l'ambito di azione dell'associazione e quello di svolgimento delle attività dell'ufficio), è in capo a ciascun dipendente senza sollecitazione da parte dell'Amministrazione, fatto salvo per i casi di nuova assunzione o mobilità in ingresso per il quale il Responsabile deve richiedere tale dichiarazione.

**Art. 4 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse**  
**(art. 6 del Codice Generale)**

1. All'atto dell'assunzione o dell'assegnazione all'ufficio/servizio, il dipendente informa per iscritto al responsabile competente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione in qualunque modo retribuiti, con soggetti o enti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
  - a. se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
  - b. se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al servizio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il responsabile competente valuta in merito la presenza o meno di conflitti di interesse, anche potenziali e, nel caso, invita il dipendente ad astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.
3. Le comunicazioni di cui al comma 1 devono essere aggiornate almeno una volta l'anno.

**Art. 5 – Obbligo di astensione**  
**(art. 7 del Codice Generale)**

1. Il dipendente comunica per iscritto al proprio responsabile, con congruo anticipo, la necessità di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività, nei casi previsti dall'art. 7 del Codice Generale. Nella comunicazione il dipendente deve indicarne obbligatoriamente le ragioni.
2. Sull'astensione del dipendente decide il responsabile del servizio di appartenenza, il quale, esaminate le circostanze e valutata espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione, deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso dipendente. Sull'astensione dei responsabili decide il Segretario Comunale-Responsabile per la prevenzione della corruzione.

**Art. 6 – Prevenzione della corruzione**  
**(art. 8 del Codice Generale)**

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, le prescrizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione.
2. Ogni dipendente collabora con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, comunicando allo stesso i dati e le informazioni eventualmente richieste e segnalando, per il tramite del proprio responsabile, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante ai fini del presente articolo e dell'art.8 del Codice Generale. La segnalazione da parte di un responsabile viene indirizzata direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione.
3. Il destinatario delle segnalazioni di cui al comma precedente adotta ogni cautela affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rilevata, 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 artt. 22 e seguenti della L. n. 241/1990 e s.m.i.
4. L'amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione.

**Art. 7 – Trasparenza e tracciabilità**  
**(art. 9 del Codice Generale)**

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, previsti in capo alle pubbliche amministrazioni, secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati e degli atti/provvedimenti sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il dipendente si informa diligentemente sulle disposizioni contenute nel programma triennale della trasparenza e integrità e fornisce ai referenti per la trasparenza della propria struttura la collaborazione e le informazioni necessarie alla realizzazione del programma e delle azioni in esso contenute.
3. I dipendenti sono tenuti a non emanare atti e disposizioni a valenza esterna che non siano stati protocollati ove previsto.
4. È dovere del dipendente di utilizzare e mantenere aggiornati i dati e i documenti inseriti nei programmi informatici di gestione delle informazioni e dei procedimenti.

**Art. 8 – Comportamento nei rapporti privati  
(art. 10 del Codice Generale)**

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.
2. In particolare, nei rapporti privati con altri enti pubblici, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente:
  - a. non promette facilitazioni per pratiche di ufficio in cambio di un'agevolazione per le proprie;
  - b. non chiede di parlare con i superiori gerarchici dell'impiegato o funzionario che segue la questione privata del dipendente, facendo leva sulla propria posizione all'interno del Comune;
  - c. non diffonde informazioni e non fa commenti, nel rispetto e nei limiti della libertà di espressione, volutamente atti a ledere l'immagine o l'onorabilità di colleghi, di superiori gerarchici, di amministratori o dell'Ente in generale.
3. Nei rapporti privati con altri enti o soggetti privati, con esclusione dei rapporti professionali e di confronto informale con colleghi di altri enti pubblici, il dipendente:
  - a. non anticipa, al fine di avvantaggiare alcuno, i contenuti specifici di procedimenti di gara, di concorso o di altri procedimenti che prevedano una selezione pubblica comparativa ai fini dell'ottenimento di contratti di lavoro, di prestazioni di servizi o di fornitura, di facilitazioni e benefici in genere;
  - b. non diffonde risultati di procedimenti, prima che siano conclusi, che possano interessare il soggetto con cui si è in contatto in quel momento o di soggetti terzi.

**Art. 9 – Comportamento in servizio  
(art. 11 del Codice Generale)**

1. Il dipendente svolge l'attività che gli viene assegnata nei termini e nei modi previsti, 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. Il responsabile è tenuto a vigilare e a rilevare casi di squilibrio nella ripartizione dei carichi di lavoro, dovute alla negligenza dei dipendenti.
2. Il dipendente non abbandona il proprio posto di lavoro anche per periodi brevi, fatte salve ragioni imprescindibili, qualora il proprio allontanamento provochi l'assenza completa di custodia di uffici o aree in quel momento accessibili da parte degli utenti. Il dipendente è comunque tenuto ad informare il proprio responsabile nella necessità di abbandono temporaneo del posto di lavoro.
3. Il dipendente, durante l'attività lavorativa, salvo caso motivati ed autorizzati, non lascia o si allontana dall'edificio in cui presta servizio. La temporanea assenza dovrà risultare dal sistema di rilevamento delle presenze.
4. Il dipendente ha cura degli spazi dedicati e del materiale e della strumentazione in dotazione e li utilizza con modalità improntate al mantenimento e alla riduzione delle spese, anche energetiche, e all'uso esclusivamente pubblico delle risorse.
5. Il dipendente non utilizza per scopi personali il materiale di consumo disponibile (carta, penne, buste ecc);
6. Il dipendente assicura, in caso di assenza dal servizio per malattia o altre cause autorizzate dal contratto, leggi e regolamenti, la tempestiva e dove possibile preventiva comunicazione al proprio responsabile, in tempi congrui a garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi, secondo le disposizioni contenute nei regolamenti dell'Ente e nelle indicazioni del servizio incaricato della gestione del personale.
7. È a carico del responsabile diretto la verifica dell'osservanza delle regole in materia di utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro nonché del corretto utilizzo del sistema di certificazione delle presenze.

**Art. 10 – Rapporti con il pubblico  
(art. 12 del Codice Generale)**

1. Il dipendente risponde alle varie comunicazioni degli utenti senza ritardo e comunque, nel caso di richiesta scritta, non oltre il 30° giorno, operando con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità. Nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica opera nella maniera più completa e accurata possibile. Alle comunicazioni di posta elettronica risponde con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e dell'esaustività della risposta.
2. È assicurato il collegamento con documenti o carte di servizi contenenti gli

standard di qualità secondo le linee guida formulate dalla CIVIT.

3. I dipendenti che hanno contatto con il pubblico operano con particolare cortesia e disponibilità, indirizzano le chiamate telefoniche e i messaggi di posta elettronica ricevuti, nonché gli utenti ai funzionari o agli uffici competenti. Rispondono alle richieste degli utenti nella maniera più completa e accurata possibile, senza tuttavia assumere impegni né anticipare l'esito di decisioni o azioni altrui.
4. Il dipendente nei rapporti con il pubblico consente il proprio riconoscimento attraverso l'esposizione in modo visibile del cartellino identificativo fornito dall'amministrazione o con altro supporto identificativo messo a disposizione (targa sulla scrivania o sulla porta).
5. Il dipendente è tenuto a indossare un abbigliamento consono al luogo di lavoro.
6. Il dipendente, qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione, facilitandone il raggiungimento da parte dell'utente, anche contattando personalmente in via preliminare l'ufficio competente e assicurandosi che le informazioni fornite siano effettivamente sufficienti per raggiungere (fisicamente o telematicamente) l'ufficio richiesto.
7. 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 di arrivo delle istanze e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche.
8. A fronte di richieste non strettamente rientranti nei propri compiti d'ufficio il dipendente, prima di rifiutare la prestazione richiesta, al fine di agevolare gli utenti dei servizi ed evitare una molteplicità di accessi, verifica se abbia comunque la possibilità - dal punto di vista organizzativo e della gestione dell'ufficio/servizio - di farsi carico della richiesta o individua l'ufficio a cui inoltrare l'istanza e indirizzare l'interessato.

**Art. 11 – Disposizioni particolari per i responsabili di servizio  
(art. 13 del Codice Generale)**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del codice, le norme del presente articolo si applicano ai responsabili dei servizi.
2. Il Responsabile del servizio svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati ed adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
3. Il Responsabile del servizio assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori ed i destinatari dell'azione amministrativa. Il Responsabile del servizio cura altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
4. Il Responsabile del servizio 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, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

5. Il Responsabile del servizio 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 Responsabile del servizio affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità, e per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
6. Il Responsabile del servizio svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni e i tempi prescritti.
7. Il Responsabile del servizio intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga 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. Nel caso in cui riceva segnalazioni 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 ai sensi dell'art. 54bis del D.Lgs. n. 165/2001
8. Il Responsabile del servizio, 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. Il Responsabile del servizio osserva e vigila sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro dei dipendenti a lui assegnati.

**Art. 12 - Contratti e altri atti negoziali e rapporti privati del dipendente  
(art. 14 del Codice Generale)**

1. In occasione della conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente che abbia avuto o abbia in futuro rapporti negoziali privati con gli enti e professionisti interessati, rispetta le disposizioni contenute nell'art. 14 del D.P.R. n. 62/2013.
2. Il Responsabile del Servizio che si trovi nelle condizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 14 del DPR n. 62/2013 informa per iscritto il Segretario comunale.

**DISCIPLINA CONCERNENTE L'AUTORIZZAZIONE  
ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI**

### **Art. 13 – Incompatibilità assoluta**

1. Il dipendente non può in alcun caso:
  - a. esercitare una attività di tipo commerciale, industriale o professionale;
  - b. instaurare, in costanza di rapporto di lavoro con il Comune di Ceppalombo, altri rapporti d'impiego, sia alle dipendenze di enti pubblici che alle dipendenze di privati.
  - c. assumere cariche in società con fini di lucro; è, in generale, incompatibile qualsiasi carica o incarico che generano conflitto di interessi con le funzioni svolte dal dipendente o dall'Ufficio/Servizio di assegnazione, anche se il dipendente è collocato in aspettativa non retribuitiva.
2. Non possono essere oggetto di incarico:
  - a. le attività o prestazioni che rientrano nei compiti d'ufficio del dipendente, o che comunque rientrano fra i compiti dell'Ufficio/Servizio di assegnazione del dipendente medesimo;
  - b. le prestazioni nelle quali il dipendente agisce per conto del Comune, rappresentando la sua volontà e i suoi interessi, anche per delega o mandato ricevuto da organi dello stesso.

### **Art. 14 – Attività e incarichi compatibili**

1. In generale il dipendente, purché preventivamente autorizzato dall'Amministrazione, può:
  - a. svolgere incarichi retribuiti, occasionali, saltuari e di breve periodo, a favore di soggetti pubblici e privati nella misura in cui non interferiscano in alcun modo con l'attività lavorativa presso il Comune di Ripe San Ginesio. Sono fatte salve le disposizioni previste da leggi speciali per prestazioni da rendere a favore di altri soggetti pubblici disciplinate da specifici accordi e le disposizioni di cui al comma 557 della legge n.311/2004 relative ad attività lavorative da rendere in favore di Comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti, Unioni di Comuni o altre forme associative tra Enti Locali. In tali ipotesi l'incarico non può avere una durata superiore ad un anno.
  - b. assumere cariche, compensate o gettonate, in società sportive, ricreative e culturali il cui atto costitutivo preveda che gli utili siano interamente reinvestiti nella società per il perseguimento esclusivo dell'attività sociale;
  - c. partecipare a commissioni di concorso o ad altri collegi presso pubbliche amministrazioni.

Non sono soggetti ad autorizzazione, anche se compensati, ma devono comunque essere preventivamente comunicati all'Amministrazione:

- a. le collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b. l'esercizio del diritto di autore o inventore;
- c. la partecipazione a convegni e seminari;
- d. gli incarichi per i quali è corrisposto soltanto il rimborso di spese

- documentate;
- e. gli incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
  - f. gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati e in aspettativa non retribuita.

### **Art. 15 – Criteri e procedure per le autorizzazioni**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo pieno o con prestazione lavorativa superiore al 50%, deve dichiarare per iscritto tutti gli elementi che risultino rilevanti ai fini della valutazione della insussistenza di ragioni di incompatibilità, di conflitto, anche potenziale, di interessi, tra il proprio ruolo nell'ente di appartenenza e il contenuto dell'incarico extra istituzionale;
2. L'Amministrazione, ai fini della concessione dell'autorizzazione, valuta:
  - a. l'assenza di incompatibilità, di conflitto, anche potenziale, di interessi - che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente - tra l'attività specifica per lo svolgimento della quale il dipendente chiede l'autorizzazione e l'attività istituzionale. A tale proposito il Responsabile del servizio a cui il dipendente è assegnato fornisce parere obbligatorio e circostanziato in merito all'assenza di tali condizioni;
  - b. se il tempo e l'impegno necessari per lo svolgimento dell'incarico o della carica possono consentire al dipendente un completo, tempestivo e puntuale assolvimento dei compiti e dei doveri d'ufficio o comunque non influenzare negativamente il loro svolgimento;
  - c. il compenso e le indennità che saranno corrisposte.
3. In relazione al comma 2 b), si tiene conto anche delle attività già autorizzate, degli incarichi dati direttamente dalla stessa Amministrazione e degli incarichi comunicati dall'interessato e non soggetti ad espressa autorizzazione; le prestazioni non possono superare, nel loro complesso, le 15 ore settimanali.
4. Per quanto concerne il comma 2 c), il parametro, da assumere come limite annuo, è, di norma, pari al 50% del trattamento economico lordo del dipendente in godimento nell'anno solare. Il suddetto limite è riferito all'entità complessiva degli incarichi svolti nell'anno solare.

### **Art. 16 – Procedura autorizzativa**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo pieno o con prestazione lavorativa superiore al 50%, che intenda assumere un incarico deve presentare domanda scritta al Responsabile del servizio competente per il rilascio dell'autorizzazione. Coloro che si trovano in posizione di comando presso altro Ente devono inoltrare la domanda all'Ente medesimo.
2. Nella domanda il dipendente deve:
  - a. Indicare
    - i. l'oggetto dell'incarico, con la precisa descrizione del contenuto dello

- stesso
- ii. il soggetto, con relativo codice fiscale, a favore del quale intende svolgere l'incarico, allegando la richiesta di quest'ultimo;
  - iii. le modalità di svolgimento;
  - iv. la quantificazione, in via presuntiva, del tempo e dell'impegno richiesto;
  - v. il compenso lordo previsto o presunto
- b. dichiarare:
- i. che l'incarico non rientra tra i compiti dell'Ufficio e del Servizio di assegnazione;
  - ii. che non sussistono motivi di incompatibilità ai sensi di quanto previsto nella presente regolamentazione;
  - iii. che l'incarico verrà svolto al di fuori dell'orario di lavoro, senza utilizzo di beni, mezzi e attrezzature di proprietà dell'amministrazione e che l'incarico non comporta un orario di lavoro settimanale eccedente le quindici ore; pertanto nella richiesta di autorizzazione dovrà essere esplicitamente indicato l'impiego orario settimanale del dipendente;
  - iv. che si impegna, in ogni caso, ad assicurare il tempestivo, puntuale e corretto svolgimento dei compiti d'ufficio.
3. L'autorizzazione viene rilasciata, entro trenta giorni dalla ricezione, dal Responsabile del servizio, ovvero dal Segretario comunale in caso di domanda presentata dai responsabili dei servizi, ovvero dal Sindaco in caso di domanda presentata dal Segretario comunale. I soggetti competenti al rilascio della autorizzazione possono chiedere ulteriori elementi di valutazione all'interessato, ovvero al soggetto a favore del quale la prestazione viene resa o comunque ai soggetti che ritenga utile interpellare a tal fine.
  4. Le autorizzazioni di cui al comma precedente, corredate delle relative domande, devono essere trasmesse in copia all'Ufficio personale dell'Ente ai fini degli adempimenti relativi all'anagrafe delle prestazioni.
  5. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni; in tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni, e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza.
  6. Decorsi i termini di cui ai commi 3 e 5 l'autorizzazione:
    - a. si intende accordata se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche;
    - b. si intende definitivamente negata in ogni altro caso; qualora il dipendente ne chieda la motivazione la stessa deve essere data per iscritto entro quindici giorni
  7. I termini di cui sopra decorrono dalla ricezione della domanda completa di tutti gli elementi e dichiarazioni dettagliati al comma
  8. Non saranno rilasciate autorizzazioni generiche per attività non esplicitate, per periodi e durata generici. L'autorizzazione sarà rilasciata per singolo incarico.

### **Art. 17– Responsabilità e sanzioni**

1. L'incarico retribuito conferito da una pubblica amministrazione a dipendente del Comune di Ripe San Ginesio senza la preventiva autorizzazione di quest'ultimo, fatte salve le specifiche sanzioni previste dalla normativa vigente, determina la nullità di diritto del provvedimento e comporta che l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'Amministrazione conferente, deve essere trasferito al Comune di Ripe San Ginesio ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti, fatta salva la normativa vigente in materia.
2. Lo svolgimento, da parte di dipendente del Comune di Ripe San Ginesio, di incarico retribuito presso amministrazione pubblica o soggetto privato senza osservare le procedure autorizzative di cui al presente documento costituisce, in ogni caso, infrazione disciplinare.

### **Art. 18 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art. 15 del Codice Generale)**

1. Sull'applicazione del Codice di comportamento di cui al DPR n. 62/2013, nonché del presente Codice, vigilano i Responsabili dei servizi, gli organismi di controllo interno e l'ufficio procedimenti disciplinari.
2. Le attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del Codice rientrano tra le azioni previste dal Piano di prevenzione della corruzione adottato annualmente, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190.
3. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura ove necessario la proposta di aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 65 del 2001 in materia di tutela dell'identità di chi ha segnalato fatti rilevanti a fini disciplinari.
4. Il Segretario comunale (responsabile della prevenzione della corruzione) cura la diffusione della conoscenza del presente codice di comportamento e del codice generale nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione al Nucleo di Valutazione dei risultati del monitoraggio, in collaborazione con l'ufficio procedimenti disciplinari.
5. L'attività di formazione rivolta ai dipendenti in materia di trasparenza e integrità, prevista dai piani annuali di prevenzione della corruzione, prevedono anche contenuti che consentano la piena conoscenza del Codice.

### **Art. 19 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice**

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra le disposizioni del Codice generale di cui al Decreto del Presidente della

Repubblica n. 62/2013 e quindi rientra tra i comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, ai quali saranno applicate, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, e in ragione del pregiudizio, anche morale, derivatone, le sanzioni disciplinari previste dalle norme e dai contratti vigenti, e secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2 del citato Decreto.

#### **Art. 20 - Norme finali**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Codice di fa riferimento alle disposizioni del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62 (in vigore dal 19 giugno 2013) "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165" e alle norme ivi richiamate.

PARERI SULLA PROPOSTA DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE AVENTE PER OGGETTO:  
**"APPROVAZIONE CODICE COMPORTAMENTO DIPENDENTI COMUNALI"**

VISTO:

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.L.gvo 18.08.2000 n. 267,  
si esprime parere favorevole, per quanto di competenza in ordine alla  
regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA  
F.to Dott.ssa Giuliana Serafini

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE**  
f.to TEODORI PAOLO

**IL SEGRETARIO**  
f.to GIULIANA DOTT.SSA SERAFINI

=====

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 04-02-14

li, 04-02-14 **IL SEGRETARIO**  
f.to GIULIANA DOTT.SSA SERAFINI

=====

La presente é copia conforme all'originale.

**Ripe San Ginesio li** ..... **IL SEGRETARIO**  
GIULIANA DOTT.SSA SERAFINI

=====

**ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, é divenuta esecutiva il 04-02-14  
[] non essendo pervenute richieste di invio al controllo.  
[] non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione.

**IL SEGRETARIO**  
f.to GIULIANA DOTT.SSA SERAFINI

=====