

COMUNE DI FIDENZA

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

Art. 1 - Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. **Esso riprende le previsioni del codice di comportamento dei dipendenti pubblici (di seguito denominato "Codice generale") approvato con DPR 16 aprile 2013, n. 62, integrate e specificate sulla base delle esigenze particolari del Comune di Fidenza nelle parti evidenziate in neretto.**
2. Il presente Codice va interpretato in modo coordinato con le disposizioni legislative e quelle regolamentari adottate dal Comune di Fidenza in materia di anticorruzione e trasparenza.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Codice detta norme di comportamento che si applicano a tutti i dipendenti dell'ente, di qualsiasi qualifica.
2. Gli obblighi di condotta previsti dal presente codice si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori, consulenti, titolari di organi o incarichi di collaborazione con gli organi politici (di cui all'art. 2, comma 3, del Codice generale) di cui l'ente si avvale, nonché ai dipendenti ed i collaboratori della società partecipata San Donnino multiservizi spa
Ogni Dirigente Responsabile, per gli ambiti di propria competenza, dovrà consegnare copia del presente codice all'incaricato nonché inserire e far sottoscrivere (nel contratto/atto di incarico) apposita clausola che sancisca la risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione **anche di uno solo** degli obblighi comportamentali.
3. Le norme del presente codice si applicano, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore dell'amministrazione (art. 2, comma 3, del Codice generale). A tal fine, ogni Dirigente Responsabile dovrà mettere a disposizione, preferibilmente con modalità telematiche, all'impresa contraente il codice di comportamento, affinché questa li metta a disposizione di tutti i soggetti che, in concreto, svolgano attività in favore dell'ente (sia in loco che non), responsabilizzando gli stessi con gli strumenti ritenuti adeguati. Inoltre, in ogni contratto, si dovrà inserire e far sottoscrivere all'impresa contraente apposita clausola che sancisca la risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione **anche di uno solo** degli obblighi comportamentali contenuti nel codice.
L'estensione delle norme del codice di comportamento di cui ai commi 2 e 3 e le condizioni risolutorie dovrà essere prevista nel bando /avviso di gara

4. L'amministrazione

-invita TRAMITE IL DIRIGENTE RESPONSABILE DEL SERVIZIO CONTROLLI E PARTECIPATE, formalmente, tutti gli enti e organismi di diritto pubblico o privato, controllati, partecipati, collegati o finanziati dall'ente ad adottare propri codici di comportamento (o codici etici) di contenuti conformi al Codice generale ed alle linee-guida approvate con deliberazione dell'Autorità nazionale anticorruzione.

Alla società San Donnino sono estesi TUTTI gli obblighi di cui al presente codice.

Il presidente relazionerà semestralmente sulla sua applicazione.

5. Ai soggetti indicati nei commi 2 e 3 si applicano in particolare:

- a) l'art. 4 (divieto di chiedere, sollecitare o accettare regali nell'ambito dei rapporti con l'amministrazione)
- b) l'art. 5 (partecipazione ad associazioni e organizzazioni che perseguono finalità che possono interferire con il servizio per il quale è stata chiesta la prestazione)
- c) l'art. 7 (obbligo di astensione per potenziale conflitto di interessi)
- d) l'art. 9 (fornitura di dati e documenti obbligatori in base alle norme sulla trasparenza e tracciabilità)

- e) l'art. 10 (divieto di comportamenti in ambito privato che possano nuocere all'immagine dell'ente)
f) art. 16 (responsabilità conseguente alla violazione del codice, con sanzione da prevedere negli atti di incarico o nei contratti di affidamento di forniture o servizi).

Art. 3 - Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, **ivi compresi** quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente **non** accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, **ivi compresi** quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, **ivi compresi** quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione.
5. **Non si intendono ricompresi nella fattispecie vietata di cui ai commi precedenti e sono quindi ammessi i gadget promozionali distribuiti genericamente e indistintamente all'Ente da case editrici o ditte fornitrici/appaltatrici (ad esempio agende, calendari, penne ed altri oggetti di modico valore).**
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione o di consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, da persone o soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza. **In particolare:**
 - che siano attualmente, o siano stati nel biennio precedente, affidatari di servizi, fornitura di beni o lavori da parte dell'ente o del settore di appartenenza;
 - che abbiano, abbiano avuto nel biennio precedente, iscrizioni o provvedimenti a contenuto

autorizzatorio, concessorio o abilitativo, ove i predetti procedimenti o provvedimenti afferiscano a decisioni o attività inerenti al settore di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il **Dirigente responsabile del settore** vigila sulla corretta applicazione del presente articolo **da parte del personale assegnato. Il Responsabile anticorruzione vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei Dirigenti responsabile del settore.**

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al **Dirigente responsabile del settore** di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, **nel cui statuto è previsto la creazione di stretti vincoli tra gli appartenenti e/o di mutuo soccorso tra gli aderenti** a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. **In fase di prima applicazione, a fini ricognitori, la comunicazione (tramite posta elettronica con conferma di lettura) dovrà essere effettuata entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente codice, successivamente con dichiarazione resa annualmente.**

Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

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

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

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

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

Tale comunicazione (tramite posta elettronica con conferma di lettura) deve essere resa dal dipendente all'atto di assegnazione ad un settore; in fase di prima applicazione, a fini ricognitori, dovrà essere effettuata entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente codice, successivamente con dichiarazione resa annualmente. Ai fini del presente articolo, per "privati" si intendono tutti i soggetti che operano nell'ambito di competenza del settore di appartenenza.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7 - Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. **Il dipendente immediatamente alla presa in carico del procedimento deve comunicare per scritto (tramite posta elettronica con conferma di lettura) al Dirigente responsabile del settore di appartenenza ogni fattispecie, e le relative ragioni, di astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore,**

procuratore o agente, ovvero di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente ovvero in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Sull'astensione decide il **Dirigente responsabile del settore di appartenenza**, il quale, ove confermata l'astensione dispone l'affidamento ad altro dipendente o avoca a sè e ne dà contestualmente riscontro al Responsabile per la prevenzione della corruzione, cura inoltre la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione dal medesimo adottate.

Presso l'ufficio personale è predisposta apposita banca dati da tenere aggiornata e consultabile per la verifica della corretta distribuzione dei carichi di lavoro.

Sull'astensione del Dirigente del settore decide il segretario comunale/responsabile per la prevenzione della corruzione.

Art. 8 - Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala **in via riservata allo stesso oltre che al proprio Dirigente responsabile del settore di appartenenza** eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Sono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, i reati, e le altre irregolarità che possono risultare a danno dell'interesse pubblico. La comunicazione dovrà essere più circostanziata possibile. Nei casi di comunicazione si redigerà sintetico verbale sottoscritto anche dal dichiarante.

Ogni cautela di legge sarà adottata affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante. In merito si applicano le disposizioni di cui al comma 2 dell'art. 54 bis del D. Lgs. 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 indispensabile per la difesa dell'incolpato.

c- La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni

Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità

1. il dipendente osserva tutte le misure previste dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità in materia di trasparenza e di tracciabilità.

2. Il dipendente assicura **tutte le attività necessarie per dare attuazione** agli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

3. **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 Dirigente responsabile della struttura di appartenenza e/o dal Responsabile della trasparenza.**

4. **I Dirigenti responsabili delle strutture sono i diretti referenti del Responsabile della trasparenza per tutti gli adempimenti e gli obblighi in materia; con quest'ultimo collaborano, attenendosi alle metodologie e determinazioni organizzative ed operative da questi decise e/o contenute nel PIANO.**

5. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, **il dipendente deve aver cura di inserire nel fascicolo di ogni pratica trattata tutta la documentazione ad essa afferente e ritenuta utile a consentire la tracciabilità del processo decisionale.**

Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

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

a) osserva scrupolosamente il segreto d'ufficio;

b) non divulga informazioni, di qualsiasi tipo, di cui sia a conoscenza per ragioni d'ufficio;

c) non esprime giudizi o apprezzamenti, di nessun tipo, riguardo all'attività dell'ente e con riferimento a qualsiasi ambito;

d) non pubblica, sotto qualsiasi forma, sulla rete Internet (forum, blog, social network, ecc.) dichiarazioni inerenti l'attività lavorativa, indipendentemente dal contenuto delle dichiarazioni medesime se la dichiarazione può essere riconducibile in via diretta o indiretta al Comune di Fidenza

Art. 11 - Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

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

Il Dirigente responsabile del settore di appartenenza nell'ambito delle loro competenze devono vigilare sul rispetto dell'obbligo di cui al comma precedente.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione, **e cura lo spegnimento di luci e macchinari al termine dell'orario di lavoro. Adotta accorgimenti che assicurino la cura e la manutenzione dei beni, nonché il risparmio energetico.**

Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 12 - Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le

relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Ai dipendenti è vietato rilasciare dichiarazioni agli organi di informazione inerente l'attività lavorativa, in assenza di autorizzazione del Sindaco, Assessore o Ufficio Stampa.

6. 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, nelle comunicazioni tramite posta elettronica devono essere inserite sempre i riferimenti del dipendente e il recapito telefonico.

Art. 13 - Disposizioni particolari per i DIRIGENTI responsabili di settore

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai Dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il funzionario responsabile di settore svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il funzionario responsabile di settore, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione e **al Segretario Comunale/Responsabile della prevenzione della corruzione** le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. **Le comunicazioni dei dati relative ai conflitti di interesse devono essere aggiornate annualmente.**

4. Il funzionario responsabile di settore assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare, **cordiale, cortese** e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il funzionario responsabile di settore cura, altresì, che le risorse assegnate al suo **settore** siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il funzionario responsabile di settore 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.

6. Il funzionario responsabile di settore 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 funzionario responsabile di settore affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il funzionario responsabile di settore svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il funzionario responsabile di settore intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il funzionario responsabile di settore, 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.

10. Dirigente / responsabile di settore deve osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti.

In particolare prima del rilascio dell'autorizzazione deve effettuare apposita verifica relativa alla presenza di conflitti di interesse , anche potenziali, oltre al puntuale riscontro di tutte le condizioni di diritto che legittimano l'autorizzazione.

11. la verifica di cui al comma precedente per i Dirigenti viene fatta dal Segretario generale in quanto Responsabile anticorruzione

12. Il funzionario responsabile di settore forma e/o aggiorna i propri dipendenti sui contenuti del presente codice attestando, tramite posta elettronica con conferma di lettura, l'avvenuta formazione e/o aggiornamento al Segretario comunale/responsabile per la prevenzione della corruzione.

Art. 14 - Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il funzionario responsabile di settore.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il Dirigente responsabile del settore, questi informa per iscritto **il Segretario comunale/Responsabile per la prevenzione della corruzione.**

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente **Codice, i Dirigenti responsabili di ciascun settore**, le strutture di controllo interno (**OIV**), l'ufficio procedimenti disciplinari **ed il Segretario comunale/Responsabile per la prevenzione della corruzione.**

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione adottato ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'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. 165 del 2001. Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione **anche attraverso le attività formative e di aggiornamento dei Dirigenti responsabili di settore** il monitoraggio annuale sull'attuazione dei codici, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito

istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il **Segretario comunale/responsabile della prevenzione** di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

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

5. Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento.

Il Dirigente del settore di appartenenza in collaborazione con l'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari e il Responsabile per la Prevenzione della corruzione si attivano per garantire l'attività di formazione periodica sui contenuti del codice di comportamento da parte dei dipendenti.

La partecipazione dei dipendenti alla formazione sui contenuti del codice è obbligatorio.

Art. 16 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivante al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

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

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

5 Ferme restando la responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile del pubblico dipendente, la violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio essendo tali norme considerate come "standard di comportamento". Pertanto essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata solo all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

6. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, dai codici disciplinari di cui all'art. 7 CCNL del 22/02/2010 per i dirigenti e all'art. 3 CCNL del 11/04/2008 per il personale non dirigente.

3. Gli obblighi e le ipotesi di responsabilità previsti da questo Codice integrano quelle previste dalle disposizioni di cui al comma precedente, le cui sanzioni sono applicabili con il procedimento previsto dall'art. 55-bis del DLgs. 165/2001.

4. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare sono considerate gravi le seguenti violazioni:

a) Violazione degli obblighi di cui all'art. 4 (Regali, compensi e altre utilità), qualora sia stata accettata una somma di denaro;

b) Violazione degli obblighi di cui all'art. 4 (Regali, compensi e altre utilità), qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;

c) Violazione dell'art. 5 comma 2 del Codice generale (Partecipazione ad associazioni e organizzazioni) qualora la costrizione o pressione sia tale determinare uno stato di soggezione psicologica nel soggetto passivo;

d) Recidiva negli illeciti di cui agli articolo 4 comma 6 (Regali, compensi e altre utilità), articolo 6 comma 2 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse) esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13 comma 9 del Codice generale (Disposizioni particolari per i dirigenti);

e) Violazione dell'art. 10 comma 2 (Comportamento nei rapporti privati) qualora derivi un apprezzabile danno o lesione all'immagine del Comune;

f) Violazione dell'art. 14 comma 2 del Codice generale (Contratti ed altri atti negoziali), primo periodo, valutata in relazione alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche d'immagine, derivatone al Comune.

5. Per le violazioni considerate gravi ai sensi del precedente comma si applica la sanzione del licenziamento disciplinare e comunque non si ha diritto ad alcun premio di produttività.

6. Per le violazioni diverse da quelle di questo articolo la sanzione applicabile va dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione.

7. Le sanzioni di cui al comma precedente sono individuate graduando l'entità della sanzione secondo i criteri di gradualità e proporzionalità di cui al Codice disciplinare dei dipendenti del comparto Regioni ed enti locali.

8. Per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi del personale dirigente e non dirigente si applicano le sanzioni ivi previste alle quali si fa espresso rinvio

Art. 17 - Disposizioni finali e abrogazioni

1. **Del presente Codice viene data** la più ampia diffusione, pubblicandolo sul sito Internet istituzionale, sul sito www.gazzettaamministrativa.it /Albo e trasparenza/Amministrazione Trasparente/Emilia Romagna/ Ente di interesse Fidenza/ Disposizioni Generali/ Atti generali e sul sistema intranet di gestione Qualità

il Servizio "Risorse Umane", su impulso del Responsabile per la prevenzione e corruzione, provvede a:

- trasmettere il Codice generale di cui al D.P.R. 16-04-2013, n. 62 ed il presente Codice regolamento, tramite e-mail, a tutti i dipendenti del Comune di Fidenza
- a consegnare ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro, copia del Codice generale e del presente Codice, acquisendone la sottoscrizione per ricevuta.

I Dirigenti sono tenuti a:

trasmettere il Codice generale di cui al D.P.R. 16-04-2013, n. 62 ed il presente Codice regolamento, tramite e-mail, a tutti i titolari di contratti di collaborazione e consulenza con il Comune di Fidenza

- trasmettere il Codice generale di cui al D.P.R. 16-04-2013, n. 62 ed il presente Codice regolamento, tramite e-mail, agli affidatari di appalti per forniture, servizi o lavori che operano presso i rispettivi settori dell'amministrazione affinché provvedano alla consegna ai propri dipendenti / collaboratori a qualsiasi titolo.

- a consegnare ai nuovi collaboratori / consulenti, contestualmente all'atto di conferimento dell'incarico, copia del Codice generale e del presente Codice, acquisendone la sottoscrizione per ricevuta.

- Copia del codice inoltre è inviata A CURA DEL DIRIGENTE DEL SETTORE SERVIZI FINANZIARI E PROGRAMMAZIONE alla società controllata San Donnino multiservizi Spa

Ogni norma in contrasto con il presente codice è abrogata.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI
- art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 -**

Premessa

Il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di FIDENZA è definito ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2, del Codice di comportamento generale, approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013.

Come disciplinato dall'art. 2, comma 3, del citato D.P.R. n. 62/2013, il Codice prevede che gli obblighi ivi previsti si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di supporto agli organi di direzione politica dell'Ente, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere nei confronti dell'amministrazione. Gli stessi obblighi si estendono, altresì, ai dipendenti della partecipata dal Comune San Donnino Multiservice spa, a tutti i collaboratori o consulenti o professionisti anche di imprese e ditte che abbiano rapporti con il comune, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione, la cui prestazione incida sull'attività procedimentale amministrativa dell'Ente, sia in fase istruttoria che decisionale.

Contenuto del codice

Il codice si suddivide in n. 17 articoli, che specificano ed integrano le previsioni del Codice generale sopra richiamato sulla base delle indicazioni fornite dalla ex CIVIT ora A.N.A.C nelle "Linee guida" approvate con la delibera n. 75/2013, di cui si richiamano i titoli e si riportano sommariamente i rispettivi contenuti:

Art. 1 - Disposizioni introduttive

- Rinvio alla legge ed al Codice Generale (D.P.R. n. 62/2013)

Art. 2 - Ambito di applicazione

- Individuazione dei soggetti destinatari
- Estensione di tutte le regole contenute nel piano per quanto compatibile a tutti i soggetti che a vario titolo collaborano con gli organi politici oltre che alla società partecipata San Donnino Multiservice spa

Art. 3 - Principi generali

I principi ai quali deve uniformarsi il comportamento del dipendente pubblico

Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità (art. 4 del D.P.R. n. 62/2013)

Í- previsione del divieto generale di ricevere regali ad eccezione dei gadget promozionali e regali di "cortesia" quali, fiori e dolci.

Í- Modalità di restituzione da parte dell'amministrazione dei regali ricevuti al di fuori dei casi consentiti

Í- Indicazione delle tipologie di incarichi di collaborazione consentiti e vietati, ai sensi del comma 6, nonché le categorie di soggetti privati che hanno interessi economici significativi in decisioni o attività inerenti all'amministrazione

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (art. 5 del D.P.R. n. 62/2013)

Í- Definizione ambiti di interesse che possono interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio

Í- Precisazione del termine entro cui effettuare la comunicazione al proprio responsabile

sull'adesione o appartenenza ad associazioni ed organizzazioni (comma 1)

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

Á- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse (art. 6 del D.P.R. n. 62/2013)

Á Procedimentalizzazione delle modalità di comunicazione delle informazioni rilevanti e dell'obbligo periodico di aggiornamento

Art. 7 - Obbligo di astensione (art. 7 del D.P.R. n. 62/2013)

Á- Procedimentalizzazione della comunicazione dell'astensione e delle relative ragioni al responsabile dell'ufficio

Á- Previsione di un controllo da parte del dirigente / responsabile dell'ufficio

Á- Previsione di un sistema di archiviazione dei casi di astensione nell'amministrazione

Art. 8 - Prevenzione della corruzione (art. 8 del D.P.R. n. 62/2013)

Á- Rinvio alle previsioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione

Á- Specifica degli obblighi di collaborazione dei dipendenti con il Responsabile per la prevenzione della corruzione

Á- Indicazione delle misure di tutela del dipendente che segnala un illecito all'amministrazione

Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità (art. 9 del D.P.R. n. 62/2013)

Á- Rinvio alle previsioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione

Á- Previsione di regole volte a favorire un comportamento collaborativo da parte dei titolari degli uffici tenuti alla comunicazione ed alla pubblicazione dei dati, come previsto dalla normativa vigente in materia

Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati (art. 10 del D.P.R. n. 62/2013)

Á- Individuazione dei comportamenti tenuti dai dipendenti nei rapporti privati ritenuti lesivi dell'immagine dell'amministrazione.

[Sulla previsione della art 10 e in particolare sul comma 2 la cgil funzione pubblica ha fatto l'osservazione che si allega in copia .

*Si premette che la previsione contenuta nell'art 10 disciplina il comportamento del lavoratore nei **rapporti privati** conformemente a quanto previsto dall'art 10 del codice generale approvato con il DPR 62. e individua i comportamenti tenuti dai dipendenti nei rapporti privati ritenuti lesivi della immagine dell'amministrazione conformemente alle linee guida contenute al punto 6 nella deliberazione n.75/2013 d2lla CIVIT /ENAC che qui si riportano*

6. Comportamento nei rapporti privati (art. 10 del d.p.r. n. 62/2013). I codici devono individuare, anche sulla base delle peculiarità e delle esperienze registrate dalla singola amministrazione, i comportamenti tenuti dai dipendenti nei rapporti privati ritenuti lesivi della sua immagine

Ribadito che

- l'ambito disciplinato dall'art 10 è quello dei rapporti privati che nulla ha a che vedere con la libertà di espressione che lamenta l'o.s

-la lett.A prevede l'osservanza del il segreto d'ufficio

-le lettere B eD un ulteriore specifico rafforzamento dell'osservanza del segreto d'ufficio.

-L'osservanza scrupolosa del segreto d'ufficio in quanto dovere primario del dipendente non può essere considerato lesivo del diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero.

Preso atto che la formulazione non puntuale del contenuto della lettera c potrebbe generare qualche perplessità sulla sua interpretazione .e nulla osta alla cancellazione

non si ritiene di accogliere integralmente l'osservazione dell'organizzazione sindacale e pertanto nella proposta alla giunta viene cancellata la sola lettera c.]

Art. 11 - Comportamento in servizio (art. 11 del D.P.R. n. 62/2013)

- Í- Previsione delle regole di condotta nell'espletamento della rispettiva attività del dipendente anche in relazione ai colleghi
- Í- Previsione sul corretto uso dei permessi di astensione e delle timbrature delle presenze da parte dei propri dipendenti
- Í- Previsione dei vincoli sull'utilizzo adeguato di materiali, attrezzature, servizi e risorse, imponendo ai dipendenti determinate regole d'uso

Art. 12 - Rapporti con il pubblico (art. 12 del D.P.R. n. 62/2013)

- Í- Individuazione del termine specifico per la risposta alle varie comunicazioni degli utenti, ove non sia già previsto
- Í- Precisazione che alle comunicazioni di posta elettronica si deve rispondere con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e dell'eshaustività della risposta

Art. 13 - Disposizioni particolari per i funzionari responsabili di settore/ responsabili di posizione organizzativa. (art. 13 del D.P.R. n. 62/2013)

- Í- Procedimentalizzazione della comunicazione dei dati relativi ai conflitti di interesse di cui al comma 3, prevedendo anche un obbligo di aggiornamento periodico
- Í- Indicazione delle modalità e dei soggetti a cui i dipendenti possono segnalare eventuali disparità nella ripartizione dei carichi di lavoro da parte del dirigente
- Í- Previsione dell'obbligo per i dirigenti responsabili di settore/di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità da parte dei propri dipendenti
- Í- Previsione di aggiornare-da parte del dirigente- i propri dipendenti sui contenuti del presente codice

Art. 14 - Contratti ed altri atti negoziali

- Astensione per il dipendente a mediazioni di terzi nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione
- Astensione per il dipendente che conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente
- Informativa al responsabile di settore / Responsabile di Posizioni Organizzative di tale evenienza
- Comportamento a carico del dipendente che riceva rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio

Art. 15 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art. 15 del D.P.R. n. 62/2013)

- Í- Rinvio alle linee guida predisposte dall'amministrazione ai sensi del comma 6

Art. 16 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

- Evidenziazione della tipologia e dell'entità della sanzione disciplinare conseguente alla gravità della violazione dei doveri al codice di comportamento

Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

- Enunciazione della pubblicità del Codice e comunicazione a tutti gli interessati

Procedura di approvazione

In merito alla procedura di approvazione del Codice si è tenuto conto delle espresse indicazioni dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013.

In particolare:

- sono state seguite, sia per la procedura che per i contenuti specifici, le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni elaborate dalla CIVIT ora A.N.A.C ed approvate definitivamente con delibera n. 75/2013;

- il parere obbligatorio dell'OIV è stato acquisito in data 18 . DICEMBRE 2013 Tale parere è conservato agli atti del fascicolo , riguardante il Codice di Comportamento, e conservato presso l'ufficio personale

- la “procedura aperta” è stata attuata mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale di un avviso (in data 11.12.2013), unitamente all'ipotesi di codice, con il quale sono stati invitati i seguenti soggetti : organizzazioni sindacali rappresentative, le associazioni dei consumatori e degli utenti, tutti i soggetti che operano per conto del Comune e/o che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dallo stesso, a fornire in merito eventuali proposte e/o osservazioni, da trasmettere all'amministrazione su apposito modello predefinito entro il 21 dicembre 2013:

p in data 21 dicembre 2013 prot. n. 31.967/2013 è pervenuta osservazione all'art10 da parte della Funzione Pubblica Cgil Parma;

è stata parzialmente accolta per le motivazioni ripotate nella relazione all'art 10.