



CITTÀ DI BRA

**PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE**

2014-2016

Allegato 5

Codice specifico aziendale di comportamento
(approvato con deliberazione di Giunta comunale n° 345 del 23/12/2013)



CITTA' DI BRA

Il segretario generale

CODICE SPECIFICO AZIENDALE DI COMPORTAMENTO

(L. 190/2012 – D.LGS. 165/2001 art. 54 c. 5 – D.P.R. 62/2013)

Premessa introduttiva - Ai sensi dell'art. 54 e 5 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dalla legge 6/11/2012 n. 190, (anticorruzione) ogni amministrazione deve dotarsi di un proprio Codice di comportamento. Il documento deve tenere conto del Codice generale di comportamento approvato con D.P.R. 16/04/2013, n. 62, "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165" che rappresenta il dispositivo di riferimento per Codice specifico aziendale approvato dall'Amministrazione. Sono inoltre da tenere in considerazione le linee guida approvate dalla Civit (Autorità nazionale anti corruzione) con delibera n. 75/2013 del 24/10/2013.

L'adozione del Codice si inserisce nel complesso strategico di azioni e misure per la prevenzione della corruzione, in sintonia con le previsioni del piano nazionale approvato dalla Civit con delibera 72/2013, e costituisce un allegato al Piano anticorruzione dell'amministrazione comunale.

Principali soggetti coinvolti

- Organo di indirizzo politico dell'Amministrazione comunale;
- Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- U.P.D. (Ufficio procedimenti disciplinari);
- Organismo interno di controllo (nella specie Nucleo di Valutazione);
- Stakeholder identificati, in relazione al Comune di Bra, nelle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'ente, nelle organizzazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, nelle altre associazioni e organizzazioni rappresentative di interessi collettivi che fruiscono dei servizi dell'Amministrazione;
- Dirigenti e Responsabili di posizione organizzativa.

Resta ferma l'ampia partecipazione dei cittadini secondo il meccanismo dei reclami.

La partecipazione dell'organismo di valutazione determina anche il collegamento con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Si precisa che l'articolo 1 e 2 del citato D.P.R. 16/04/2013, n. 62, non sono declinabili in quanto norma di carattere generale che si ritengono integralmente richiamate nei loro contenuti.

Destinatari – Modifica schemi di atti

L'applicazione del presente Codice, riguarda tutto il personale dipendente dell'Ente come per aree tempo per tempo strutturate e formalizzate con atti che qui si intendono acquisiti non rilevando, in ragione della specificità dell'Amministrazione comunale di Bra e delle dimensioni, la necessità di ulteriori dettagli.

Resta intesa l'estendibilità anche a collaboratori o consulenti secondo il dettato del regolamento generale ex DPR 62/2013. A tal riguardo è necessario disporre le modifiche a schemi di incarico, contratto, bando e altro con l'inserimento della clausola dell'osservanza dei Codici di comportamento e ciò in ottemperanza a quanto stabilito dal Piano nazionale anticorruzione.

Principi generali

(art. 3 DPR 62/2013 - *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.)*

Fermo quanto precede si specifica che il dipendente è tenuto a rispettare le norme e le disposizioni di condotta e comportamentali del CCNL e delle norme di settore tra cui:

- astenersi da comportamenti, atti e fatti che possono ledere l'immagine dell'Ente e in questo contesto usare nei confronti dei cittadini cortesia, disponibilità e adeguata professionalità.
- esprimere concretamente la massima collaborazione e adeguata disponibilità nel rapporto professionale con i colleghi per il perseguimento comune degli obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.
- adottare comportamenti professionali ispirati dal senso di responsabilità.

Disposizioni disciplinari e sistema sanzionatorio

La violazione degli obblighi contenuti nei Codici, sia generale che specifico, costituisce fonte di responsabilità disciplinare accertata tramite relativo procedimento.

A fini disciplinari e sanzionatori vengono assunti i principi di gradualità e proporzionalità e in questo ambito si richiama e si intende acquisito il sistema sanzionatorio, con relativo procedimento, tempo per tempo vigente in base alla legge e alla contrattazione collettiva, non ritenendo di operare ulteriori dettagli e precisazioni.

Strutturazione

Con riferimento alla declinazione del Codice generale ex DPR 62/2013, fermo restando il suo integrale richiamo, per rinvio si stabilisce specificatamente in esecuzione delle linee guida della Civit ex delibera n. 75/2013:

Regali, compensi e altre utilità

(art. 4 del DPR 62/2013 - Regali, compensi e altre utilità)

1. *Il dipendente non chiede, nè sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.*
2. *Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. 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, nè 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, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo 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 o per essere devoluti a fini istituzionali.*
5. *Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.*
6. *Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.*
7. *Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.)*

Fermo quanto stabilito nell'esposto art. 4 del DPR 62/2013 si specifica che al dipendente, al dirigente, al Segretario Generale e al Direttore generale è fatto divieto:

- di chiedere o sollecitare regali o altre utilità per sé o per altri.
- di accettare per sé o per altri, regali o altre utilità salvo quelle di modico valore determinate nella misura complessiva (IVA inclusa) di € 150,00 raggiungibile nell'anno.
- di chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, anche di modico valore, a titolo di corrispettivo in relazione ad atti o attività del proprio ufficio e restano fermi eventuali rilievi penali.

- di accettare per sé o per altri da un proprio subordinato regali o altre utilità, salvo quelli di modico valore e di offrire al proprio subordinato regali o altre utilità salvo quelli di modico valore.
- di accettare incarichi di qualsiasi genere da privati con cui, in ragione del proprio ufficio, ha o abbia avuto nel biennio precedente, un ruolo in decisioni o attività determinanti significativo interesse economico per i privati stessi.

Il dipendente, dirigente, al Segretario Generale o Direttore generale che riceve regali o altre utilità al di fuori delle presenti disposizioni, deve immediatamente metterli a disposizione dell'Amministrazione comunale che ne disporrà la restituzione o la devoluzione a fini istituzionali. A tutela dell'immagine e del buon andamento dell'Amministrazione comunale di Bra e del principio di imparzialità, il Segretario generale e i Dirigenti sono tenuti a vigilare sull'osservanza delle presenti disposizioni.

Partecipazione a associazioni o organizzazioni

(art.5 del DPR 62/2013 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni)

1. *Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.*
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.)*

Fermo quanto stabilito nell'esposto art. 5 del DPR 62/2013 si specifica:

nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente e, comunque entro 60 giorni, al Dirigente o, se tale, al Segretario comunale, la propria adesione o appartenenza ad associazioni e organizzazioni i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio.

Nel caso tale evenienza sia di interesse del Segretario o del Direttore generale, questo effettuerà la comunicazione al Sindaco.

Queste disposizioni non si applicano all'adesione a partiti politici o a sindacati.

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

In sede di prima applicazione la comunicazione di cui sopra deve essere resa entro 60 giorni dall'approvazione definitiva del presente codice da parte dell'Amministrazione.

Obbligo di astensione

(art. 7 DPR 62/2013 - 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. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.)

Fermo quanto stabilito nell'esposto art. 7 del DPR 62/2013 si specifica:

- sull'astensione decide il Dirigente qualora il dipendente sia Responsabile di posizione organizzativa, il Segretario generale qualora il dipendente sia il Dirigente, il Sindaco qualora l'astensione riguardi il Segretario generale.

Ai fini procedurali, il dipendente specifica le ragioni dell'astensione in apposita nota scritta che viene acquisita al fascicolo relativo. Il soggetto decidente con proprio atto assegna la pratica ad altro dipendente e l'archiviazione dei casi di astensione avviene con deposito della documentazione nel fascicolo relativo.

Prevenzione della corruzione.

(art. 8 DPR 62/2013 – 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 al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.)

Si dispone il richiamo dell'esposto art. 8 del DPR 62/2013 e si specifica che:

sono assicurate adeguate forme di tutela in favore del dipendente che segnala illeciti nell'Amministrazione in coerenza con quanto disposto nel piano triennale di prevenzione della corruzione.

In particolare il dipendente che segnala illeciti troverà ogni tutela possibile della sua riservatezza anche nel caso di procedimento di accesso agli atti ex art. 22 della L. n. 241/1990, e non può subire pregiudizio con sanzioni o misure discriminatorie per ragioni connesse alla denuncia.

Si fa rinvio al Piano triennale di Prevenzione della corruzione.

Trasparenza e tracciabilità

(art. 9 del DPR 62/2013 - Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

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

Fermo quanto stabilito nell'esposto art. 9 del DPR 62/2013 si specifica che:

si rinvia al Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità ribadendo l'obbligo a carico di ogni dipendente, sia esso Responsabile di Area o di Procedimento, di prestare la massima collaborazione per il conseguimento di una comunicazione regolare e completa delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione; l'eventuale inosservanza di tale obbligo sarà rilevato dal nucleo di valutazione ai fini del giudizio sulla performance e ferme le competenze del responsabile della trasparenza e dell'anticorruzione.

Comportamento nei rapporti privati

(art. 10 del DPR 62/2013 - *Comportamento nei rapporti privati*)

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, nè 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.)

Fermo quanto stabilito nell'esposto art. 10 del DPR 62/2013 si specifica, senza pretese esaustive: sono da ritenersi lesivi dell'immagine dell'Amministrazione, comportamenti che, pur tenuti in rapporti privati, sono tali da generare effetti divulgatori di notizie, fatti e quant'altro riguardanti aspetti dell'attività dell'Amministrazione che per loro natura devono essere gestiti esclusivamente in ambito d'ufficio e non avere rilievo esterno per le conseguenze, appunto, di lesione dell'immagine che possono determinare; nel contesto dei rapporti privati si astiene dall'assumere comportamenti che interferiscono nell'attività dell'amministrazione quali il personale non previsto interessamento in fattispecie non di competenza o adottando azioni agevolative non consentite dalle norme.

Comportamento in servizio

(art. 11 DPR 62/2013 - *Comportamento in servizio*)

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda nè 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.

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. 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.)

Fermo quanto stabilito nell'esposto art. 11 del DPR 62/2013 si specifica: il dipendente deve garantire l'accessibilità ai servizi dell'ente, aiutando e facilitando i cittadini e gli utenti nello svolgimento delle diverse pratiche cui sono preposti. A tal fine informano gli interlocutori di opportunità, attività amministrative e servizi cui gli stessi possono far ricorso, presso il Comune di Bra o altro ente, per il soddisfacimento dei propri bisogni. Il dipendente deve assicurare la massima lealtà nei confronti dei colleghi, al fine di perseguire il clima di fattiva collaborazione, perseguendo gli obiettivi forniti loro dai dirigenti sulla scorta delle diverse professionalità e abilità in grado di garantire. Assicurano un abbigliamento decoroso e consono allo svolgimento delle mansioni loro affidate, curando e custodendo beni e servizi loro affidati con la diligenza del buon padre di famiglia.

Rapporti con il pubblico

(art. 12 DPR 62/2013 - *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.)

Fermo quanto stabilito nell'esposto art. 12 del DPR 62/2013 si specifica:

I dipendenti si astengono dal rilasciare pubbliche dichiarazioni o altre forme di esternazione in qualità di rappresentante dell'Amministrazione limitandosi alla istituzionale azione di comunicazione secondo le regole di trasparenza dettate dal D.Lgs. 33/2013 e nel rispetto delle disposizioni della Legge n. 150/2000.

Disposizioni particolari per i dirigenti

(art. 13 DPR 62/2013 - Disposizioni particolari per i dirigenti

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

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

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.
4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, 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 dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. 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 dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.)

Fermo quanto stabilito nell'esposto art. 13 del DPR 62/2013 si specifica: il dirigente provvede alle comunicazioni di cui al comma 3 dell'art. 13 con nota scritta dettagliata e circostanziata secondo quanto stabilito da tale norma, indirizzata al Segretario Generale. E' fatto obbligo ai responsabili di aggiornare la comunicazione in argomento, periodicamente con cadenza annuale entro il 31 dicembre di ogni anno. Il Segretario Generale deposita detta nota al Sindaco. I dirigenti tengono conto, ai fini della equa ripartizione dei carichi di lavoro, di quanto emerge dalle indagini sul benessere organizzativo di cui all'art. 14 comma 5 del D.Lgs. 150/2009 attenendosi, inoltre a quanto stabilito dai commi 4-5-6 dell'art. 13 del DPR 62/2013 in argomento. I Responsabili di posizione organizzativa collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione come da questi richiesto per l'espletamento dei relativi compiti ai sensi della Legge 190/2012 nonché disposizioni e provvedimenti delle autorità nazionali a tal fine preposte. I dirigenti assicurano gli adempimenti in materia di trasparenza amministrativa e collaborano a tale scopo con il Responsabile della trasparenza garantendogli i supporti necessari fermo restando i principi di riservatezza e segreto d'ufficio. I dirigenti assicurano l'adeguata conservazione di atti, documenti e

materiali di cui dispongono direttamente o tramite gli uffici rispondendo dell'eventuale smarrimento o deterioramento.

Contratti ed altri atti negoziali

(art. 14 DPR 62/2013 - *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, nè corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, nè 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 dirigente dell'ufficio.*
4. *Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.*
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.)*

Fermo quanto stabilito nell'esposto art. 14 del Dpr. 62/2013 si specifica:
i contenuti dell'art. 14 del DPR 62/2013 si ritengono esaustivi per definire il comportamento che gli addetti agli uffici devono tenere nell'attività contrattuale e negoziale in genere;
Si ritiene, comunque, di evidenziare la necessità di massima trasparenza e pubblicità nonché di rigoroso rispetto delle procedure che connota l'ambito di attività in argomento.

Le suesposte determinazioni assumono valore di codificazione specifica per questo Ente ai sensi delle norme in argomento.

Richiami e rinvio dinamico - collegamenti

Si richiamano nel presente Codice tutte le disposizioni di legge e contrattuali disciplinanti la materia tempo per tempo e già fin d'ora si intendono recepite, con rinvio dinamico, le future disposizioni non richiedenti specificatamente l'adozione di atti da parte dell'Amministrazione.

Il presente Codice si collega strettamente con il Dpr 62/2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165” e costituisce allegato al Piano anticorruzione ex L. 190/2012 e delibera CIVIT n. 72/2013.

Relazione illustrativa di accompagnamento al codice di comportamento

Normativa di riferimento

Premesso che l'articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190 testualmente prevede:

«Articolo 54 – Codice di comportamento

- 1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.*
- 2. Il codice approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.*
- 3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'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 ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione dei doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni grave o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1; 4.omissis.....; 5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.*
- 6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.*
- 7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.»;*

In attuazione di tale articolo con il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 129 del 4 giugno 2013, è stato approvato il “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” che all'articolo 1, comma 2, dispone:

«2. Le previsioni del presente codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001.»;

La Civit con delibera n° 75 ha approvato le linee guida per la redazione del codice.

Predisposizione codice

In ossequio a tale normativa lo scrivente, Segretario Generale del comune di Bra, ha avviato la procedura di redazione del codice di comportamento, conformemente alle linee guida approvate dalla Civit con delibera n° 75/2013.

Premesso che, ai sensi della normativa vigente, sia il codice di comportamento approvato con d.p.r. 62/2013, sia il codice di comportamento locale saranno vincolanti e prescrittivi per i dipendenti ed i collaboratori – con qualsiasi rapporto contrattuale – del comune di Bra, si è ritenuto opportuno accorpate in un unico documento le norme nazionali e quelle locali, onde evitare ai destinatari una faticosa lettura congiunta. Pertanto, il codice è stato redatto inserendo le norme del codice nazionale, in corsivo, corredate, nei commi successivi, dalle norme di dettaglio di rilievo locale.

Coinvolgimento stakeolder

Al fine di consentire ai fruitori dei servizi dell'Ente di partecipare alla redazione del codice in data 29.11.2013 è stato pubblicato un avviso sul sito web (allegato 1) avente ad oggetto: avviso per la procedura aperta di partecipazione per l'approvazione del codice di comportamento del Comune di Bra. L'avviso è rimasto in pubblicazione fino alla data 18.12.2013 ed era rivolto a organizzazioni sindacali, le associazioni dei consumatori e degli utenti, gli ordini professionali imprenditoriali ed, in generale, tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dal Comune di Bra.

Notizia della pubblicazione e dei termini per presentare osservazioni è stata data a tutti gli uffici, ai dirigenti, al Sindaco in data 29.11.2013.

Lo schema di codice di comportamento è stato illustrato alle Rsu nella riunione del 20.11.2013.

Nessun suggerimento o proposta è pervenuta alla data del 20.12.2013.

Lo schema di codice di comportamento è stato illustrato al Nucleo di valutazione, che ha espresso parere favorevole in data 20.12.2013.

Dopo l'approvazione il codice sarà illustrato a tutti i dipendenti comunali nelle giornate di formazione su anticorruzione e trasparenza.

Struttura del codice

Come è già stato evidenziato in premessa, al fine di favorire la lettura congiunta ed integrata con il Dpr 62/2013, che pure ha effetti obbligatori e prescrittivi per i dipendenti ed i collaboratori del comune di Bra, si è scelto di mantenere la struttura del codice di comportamento approvato con dpr 62/2013, riproducendo tutte le norme prescrittive, ed integrando con specificazioni ed integrazioni la dove tale operazione è risultata necessaria in relazione alle esigenze locali.

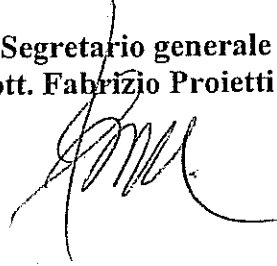
Va evidenziato altresì che, dal momento che il codice nazionale disciplina con completezza i principali aspetti "sensibili" dell'attività dei dipendenti comunali, non sono state inserite disposizioni particolarmente innovative, ma piuttosto precisazioni finalizzate a specificare norme troppo generali ed astratte, e quindi di difficile interpretazione, oppure specificazioni procedurali.

Il codice una volta approvato dovrà essere pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune, consegnato ad ogni dipendente, con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tutti i titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. Dovrà, infine, essere consegnato ai nuovi assunti, contestualmente all'atto di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico.

La scrivente provvederà ad inviare il codice unitamente alla presente relazione illustrativa, secondo le modalità che saranno stabilite, così come disciplinato nella delibera 75 della Civit, all'Autorità nazionale Anticorruzione.

Bra, 20.12.2013

**Il Segretario generale
dott. Fabrizio Proietti**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Proietti', written over the printed name of the signatory.