



Allegato 1

COMUNE DI CERIGNOLA PROVINCIA DI FOGGIA

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERIGNOLA AI SENSI DELL'ART. 54, COMMA 5, D. LGS N. 165 DEL 2001.

ARTICOLO 1 - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE E AMBITO DI APPLICAZIONE (riferimento: artt. 1 e 2, D.P.R. n. 62/2013 - Codice generale)

1. Il presente Codice di comportamento integra, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, le previsioni del Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici (approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62) - di seguito denominato "*Codice generale*" - recante i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare, ai cui contenuti si fa integrale rinvio, in quanto interamente applicabili e cogenti per tutto il personale di questa Amministrazione.
2. Le presenti disposizioni integrative sono redatte in conformità a quanto previsto nelle apposite linee guida adottate dalla CIVIT-ANAC con deliberazione n. 75/2013.
3. Gli obblighi di condotta previsti dal Codice generale e dal presente Codice si estendono a tutti i collaboratori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, a qualsiasi titolo), nonché ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici, di cui l'Ente si avvale.
4. Il Dirigente del Settore Personale provvede a consegnare, all'atto della stipula del contratto, copia del Codice generale e del presente Codice ai dipendenti appena assunti; ogni Dirigente, per gli ambiti di propria competenza, vi provvederà per gli incarichi di collaborazione o consulenza che conferisca; si impone, inoltre, l'inserimento nel contratto, atto di incarico o altro documento avente natura negoziale e regolativa, di apposita clausola che sancisca la risoluzione o la decadenza del rapporto, in caso di violazione degli obblighi comportamentali ivi sanciti.
5. Le disposizioni del Codice generale e del presente Codice si applicano, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore del Comune, come indicato all'art. 2, comma 3, del Codice generale. A tal fine, ogni Dirigente dovrà mettere a disposizione dell'impresa contraente, preferibilmente con modalità telematiche, il Codice generale ed il presente Codice, affinché questa li metta a sua volta 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. Nei contratti di cui sopra si dovrà inserire e far sottoscrivere all'impresa contraente apposita clausola che sancisca la risoluzione o la decadenza del rapporto, in caso di violazione degli obblighi comportamentali posti dal Codice.
6. Le previsioni del presente Codice si estendono, altresì, per quanto compatibili, ai dipendenti dei soggetti controllati o partecipati dal Comune di Cerignola.

ARTICOLO 2 - REGALI, COMPENSI ED ALTRE UTILITÀ (riferimento: art. 4, D.P.R. n. 62/2013 - Codice generale)

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, né accetta per sé o per altri, regali o altre utilità; il dipendente può accettare esclusivamente i regali d'uso di modico valore, effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini istituzionali.
2. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvi quelli d'uso di modico valore. Il modico valore è fissato in euro 150, per ogni regalo o altra utilità percepita; tale limite è riferito all'anno solare per tutte le elargizioni riconducibili al medesimo soggetto o

centro di interessi; nel caso di regali o altre utilità provenienti da diversi soggetti è comunque stabilito un limite complessivo riferito all'anno solare di euro 1.000.

3. Nel caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva ad uffici o servizi dell'ente e per le finalità qui in contesto, il valore economico si considera suddiviso pro-quota per il numero dei destinatari che ne beneficiano.

4. Il dipendente deve immediatamente comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione il ricevimento di regali o altre utilità, fuori dai casi consentiti dal presente articolo (e dall'art. 4 del Codice generale); il predetto Responsabile dispone per la restituzione ogni volta che ciò sia possibile, diversamente decide le concrete modalità di devoluzione o utilizzo per i fini istituzionali dell'ente e, se del caso, incarica un Dirigente affinché provveda in merito.

5. I dipendenti tutti sono tenuti ad iscrivere qualsiasi regalo ricevuto nel "*Registro delle Regalie e delle Liberalità del Comune di Cerignola*", allegato al presente Codice e che ivi si disciplina (all. A). In particolare, ciascun Dirigente dovrà tenere - individuando con disposizione di servizio un referente - il proprio registro di Settore, le cui risultanze devono essere comunicate al Settore Personale, con cadenza trimestrale e ogniqualvolta emergano violazioni delle norme sopra esposte, indipendentemente dalla competenza all'attivazione del procedimento disciplinare.

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

a) nei confronti dei quali egli stesso o il Settore di assegnazione svolga o abbia svolto nel triennio precedente funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni provinciali, ovvero funzioni di controllo e vigilanza;

b) che siano fornitori di beni o servizi per l'amministrazione comunale, qualora il dipendente abbia partecipato, nel triennio precedente, a qualunque titolo, al procedimento di individuazione del fornitore;

c) limitatamente agli incarichi di collaudo di progettazione, di direzione lavori o di componente di commissioni preposte all'aggiudicazione di appalti concorso, qualora l'Amministrazione Comunale abbia finanziato o, comunque, preso parte ai lavori a cui si riferisce l'incarico o comunque rilasciato atti od espresso pareri in ordine alla loro progettazione e/o esecuzione;

d) che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti al servizio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Amministrazione, ciascun Dirigente vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte del personale assegnatogli. Il Segretario Generale vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei Dirigenti di Settore.

ARTICOLO 3 - PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI (riferimento: art. 5, D.P.R. n. 62/2013 - Codice generale)

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica entro sette giorni, al Dirigente del Settore di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni a prescindere dal loro carattere riservato o meno, che svolgono attività nello stesso Settore di competenza. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. I Dirigenti effettuano la comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

ARTICOLO 4 - COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTI D'INTERESSE (riferimento: art. 6, D.P.R. n. 62/2013 - Codice generale)

1. Fermo restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente informa per iscritto, con nota dotata di registrazione di protocollo, il Dirigente del Settore di appartenenza di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione in qualunque modo retribuiti con soggetti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al Servizio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Le suddette informazioni devono essere rese dal dipendente entro 20 giorni:

- dall'atto dell'assegnazione al Settore;
- dall'instaurazione di ciascun rapporto.

3. La presente comunicazione non sostituisce la sottoscrizione delle schede allegate al piano per la Prevenzione della Corruzione e della legalità.

ARTICOLO 5 - OBBLIGO DI ASTENSIONE (riferimento: art. 7, D.P.R. n. 62/2013 – Codice generale)

1. Il dipendente comunica, immediatamente, con nota dotata di registrazione di protocollo, all'atto di presa in carico del procedimento, al Dirigente 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, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente 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.
2. Sul merito dell'astensione del dipendente decide il Dirigente del Settore di appartenenza, il quale ne dà riscontro al Responsabile per la prevenzione della corruzione e cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione dal medesimo adottate. In caso di ricorrenza del dovere di astensione, egli affida le necessarie attività ad altro dipendente o avoca a sé la trattazione.
3. Sull'astensione del Dirigente decide il Segretario Generale in qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione, in ossequio alla procedura sopra descritta.

ARTICOLO 6 - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (riferimento: art. 8, D.P.R. n. 62/2013 - Codice generale)

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Amministrazione e, in particolare, le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.
2. Ogni dipendente presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, assicurando ogni comunicazione di dati e informazioni richiesta e segnalando in via riservata allo stesso, oltre che al proprio Dirigente, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento delle sue mansioni e ogni caso ritenuto rilevante ai fini del presente articolo.
3. La segnalazione deve essere circostanziata. L'Amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione: per tutelare l'anonimato di quest'ultimo è prediletta la comunicazione orale al Segretario, il quale redige contestualmente all'audizione un succinto verbale da sottoscrivere dal denunciante.
4. In merito alla tutela del dipendente si applicano le disposizioni dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 in base al quale:
 - a) nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare non 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 conoscenza sia assolutamente imprescindibile per la difesa dell'incolpato;
 - c) la denuncia è sottratta al diritto di accesso prevista dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/90 e s.m.i..

ART. 7 - TRASPARENZA E TRACCIABILITA' (riferimento art. 9 D.P.R. n. 62/2013 – codice generale)

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni dal D.Lgs. n. 33/2013 e dal vigente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. I dirigenti sono i diretti referenti del Responsabile della Trasparenza per tutti gli adempimenti e gli obblighi in materia; con quest'ultimo collaborano fattivamente, attenendosi alle metodologie e determinazioni organizzative e operative da questi decise, impartendo direttive di comportamento ai propri dipendenti e rendendoli edotti in ordine alle sanzioni previste dall'ordinamento.

3. 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. In particolare il dipendente deve aver cura di inserire nel fascicolo di ogni pratica trattata tutta la documentazione ad essa afferente, al fine di consentire la tracciabilità del processo decisionale.

Art. 8 - COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI TRA PRIVATI (riferimento: art. 10 D.P.R. n. 62/2013 – Codice Generale)

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Amministrazione.
2. Il dipendente osserva scrupolosamente il segreto d'ufficio e non divulga informazioni, di qualsiasi tipo, di cui sia a conoscenza per ragioni di ufficio.

ARTICOLO 9 – COMPORTAMENTO IN SERVIZIO (riferimento: art. 11 D.P.R. n. 62/2013 – Codice Generale)

1. Il Dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche del servizio diretto sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale allo stesso assegnato.
2. Il Dirigente deve rilevare e tener conto, anche ai fini della valutazione della performance individuale nonché delle altre fattispecie previste dalla disposizioni vigenti, delle eventuali deviazioni dell'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, imputabili a ritardi o all'adozione di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
3. Il Dirigente deve controllare che:
 - 1) l'utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro comunque denominati avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge, dai contratti collettivi e dai regolamenti evidenziando eventuali deviazioni, utilizzi distorti di istituti tipici o ricorso ad istituti di modifica dell'orario di lavoro atipici;
 - 2) l'utilizzo del materiale e delle attrezzature in dotazione del Servizio, nonché dei servizi telematici e telefonici del Servizio avvenga per ragioni d'ufficio e nel rispetto dei vincoli posti dall'Amministrazione;
 - 3) la timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti, avvenga correttamente, segnalando tempestivamente al Settore Risorse Umane le pratiche scorrette, così come eventuali situazioni di debito orario non recuperate, indipendentemente dalla competenza ad attivare il procedimento disciplinare.
4. I controlli di cui sopra con riguardo ai Dirigenti sono posti in capo al Segretario Generale e con riferimento a quest'ultimo al Sindaco.
5. Nell'utilizzo dei mezzi del Comune, il dipendente impiega massima diligenza, si attiene scrupolosamente alle disposizioni all'uopo impartite dall'Amministrazione e conforma il proprio comportamento ad ogni misura che sia idonea a garantire la massima efficienza ed economicità d'uso, con particolare riguardo al rispetto degli obblighi ed accorgimenti che assicurino la cura e la manutenzione dei beni, nonché il risparmio energetico.

ARTICOLO 10 - RAPPORTI CON IL PUBBLICO (riferimento: art. 12, D.P.R. n. 62/2013 – Codice generale)

1. Il dipendente, con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità, risponde senza ritardo alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica nella maniera più completa e accurata possibile. Nei rapporti con il pubblico e con i colleghi declina le proprie generalità, anche se non richiesto. 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.

2. Ove non sia competente a provvedere in merito alla richiesta, cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima Amministrazione. Fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, il dipendente fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento. Particolare attenzione si impone ai dipendenti assegnati agli uffici Relazione con il Pubblico.
3. Alle comunicazioni di posta elettronica si deve rispondere con lo stesso mezzo, in modo esaustivo rispetto alla richiesta riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione dell'autore della risposta, del servizio di appartenenza e relativo responsabile.
4. Nei rapporti con l'utenza, in tutti i casi in cui è possibile e l'utente vi consente, è obbligatorio l'utilizzo, in via prioritaria della posta elettronica; restano salve e confermate le norme che impongono forme di comunicazione specifiche.
5. 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.
6. Il dipendente ha l'obbligo di rispondere entro termini temporali congrui e ragionevoli alle istanze presentate, rispettando il principio di celerità dell'azione amministrativa, quand'anche non si configuri tecnicamente un procedimento amministrativo.
7. I dipendenti e i dirigenti che operano in servizi per i quali sono state adottate carte dei servizi (o documenti analoghi sugli standard di quantità e qualità) sono obbligati al rispetto delle disposizioni in esse contenute.

ARTICOLO 11 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI (riferimento: art. 13 D.P.R. n. 62/2013 - Codice generale)

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai soli Dirigenti.
2. Il Dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica al Comune, con nota dotata della registrazione di protocollo, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica assegnatagli e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con il Settore che dovrà dirigere, o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti il Settore assegnato.
3. Il Dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti alle imposte sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.
4. Gli obblighi di comunicazione vanno assolti entro 30 giorni dalla scadenza per la presentazione della dichiarazione dei redditi, prevista dalla normativa vigente, in quanto devono essere aggiornate periodicamente.
5. Il Dirigente deve osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro".
6. 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.
7. 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. I Dirigenti, nella ripartizione dei carichi di lavoro, tengono anche conto di quanto accertato nell'ambito di indagini sul benessere organizzativo o di analoghe indagini in materia di qualità dei servizi.
8. Il Dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
9. Il Dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
10. 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 richiesto 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.

11. 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 nella conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Amministrazione.

ARTICOLO 12 – CONTRATTI ED ALTRI ATTI NEGOZIALI (riferimento: art. 14, D.P.R. n. 62/2013 – Codice Generale)

1. In occasione della conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente che abbia ricevuto o abbia in futuro rapporti negoziali privati con gli enti e i professionisti interessati, rispetta le disposizioni contenute nell'art. 14 del D.P.R. n. 62/2013.

2. Il Dirigente che si trovi nella condizione di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 14 del D.P.R. n. 62/2013, informa per iscritto il Segretario Generale e il Dirigente del Settore Risorse Umane.

ARTICOLO 13 - VIGILANZA, MONITORAGGIO E ATTIVITA' FORMATIVE (riferimento: art. 15, D.P.R. n. 62/2013 - Codice generale)

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

2. Le funzioni di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione del presente codice, oltre che del codice generale, sono attribuite ai Dirigenti, agli organismi di controllo interno. L'OIV svolge, inoltre, un'attività di supervisione sull'applicazione del codice, secondo quanto previsto dal comma 6, art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190 del 2012. L'OIV assicura il coordinamento tra i contenuti del codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance, nel senso della rilevanza del rispetto del codice ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente o dall'ufficio. Inoltre, nell'esercizio della funzione di cui all'art. 14, comma 4, lett. e) del D.Lgs. n. 15/2009, l'OIV dovrà verificare il controllo sull'attuazione e sul rispetto del codice da parte dei Dirigenti, i cui risultati saranno considerati anche in sede di formazione della proposta di valutazione annuale.

3. Il Settore Risorse Umane cura l'aggiornamento del presente codice di comportamento, l'esame delle segnalazioni di violazione, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate ed effettuate annualmente, il monitoraggio dello stato di attuazione, nonché la pubblicazione sul sito istituzionale. Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del codice di comportamento e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, il Settore Risorse Umane opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

4. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in relazione alle violazioni accertate e sanzionate, ha il potere di attivare - in raccordo con il Settore Risorse Umane - le autorità giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale.

5. I Dirigenti dell'Ente sono tenuti a segnalare al Settore Risorse Umane e al Responsabile della prevenzione della corruzione le violazioni al codice generale o al presente codice rilevate; tale Settore, se viene autonomamente a conoscenza delle menzionate violazioni, ha l'obbligo di informare tempestivamente il Dirigente di riferimento del dipendente inadempiente, oltre al Responsabile della prevenzione della corruzione.

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

7. I Dirigenti in collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione ed il responsabile del Settore Risorse Umane, si attivano per garantire idonee e periodiche attività formative sui contenuti dei codici di comportamenti, da parte dei dipendenti.

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

ARTICOLO 14 - RESPONSABILITA' CONSEGUENTE ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE (riferimento: art. 16, D.P.R. n. 62/2013 - Codice generale)

1. La violazione degli obblighi contenuti nel presente Codice integra le disposizioni del Codice di cui al D.P.R. 62/2013, Codice generale, e quindi rientra tra i comportamenti contrari ai doveri di ufficio, ai quali saranno applicate, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, e in ragione del pregiudizio, anche morale, arrecato all'Ente, le sanzioni disciplinari previste dalla legge e dai CCNL vigenti, secondo quanto previsto dall'art. 16, comma 2, del Codice generale.

ARTICOLO 15 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E DI ADEGUAMENTO

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

2. Si rinvia alle disposizioni contenute nel Piano Triennale della Prevenzione della corruzione dell'Ente per i comportamenti attesi dai dipendenti assegnati ad aree o categorie professionali ad elevato rischio di corruzione.

ARTICOLO 16 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente Codice viene pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune, nella Sezione Amministrazione Trasparente e pubblicizzato ai dipendenti attraverso il "Portale dei Dipendenti" ed apposita nota divulgativa.

Comune di Cerignola
Registro Regalie e Liberalità

ALLEGATO A

[illegible]