

Comunu de Crucuris Provìntzia de Aristanis Bia de Cresia, n. 14 09090 C R U C U R I S (OR)		Comune di Curcuris Provincia di Oristano Via Chiesa, n. 14 09090 C U R C U R I S (OR)
<i>Partida I.V.A. 00478550957 - Còdici Fiscali 80006660957</i> <i>Telèfunu: 0783.91751 - E-mail: protocollo@comune.curcuris.or.it – PEC : protocollo.curcuris@legalmail.it</i>		
AREA TECNICA - MANUTENTIVA		

**Presentazione richieste contributi economici
recupero di beni culturali e, nello specifico, edifici di culto**

Codice comportamento

ai sensi dell'art. 54 comma 5 decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165

approvato con deliberazione della G.C. n. 51/2013

Integrato con deliberazione della G.C. n. 61/2019

Integrato, a seguito delle Linee Guida in materia di Codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19.02.2020, (bozza)con deliberazione della G.C. n. 72 del 16.12.2020.

Approvato con deliberazione della G.C. n. del 6 datata 08.02.2021

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1 - Finalità

Il presente Codice integra e specifica le previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, d'ora in avanti "CODICE", a cui si rinvia quale base minima ed indefettibile

Art . 2 - Ambito soggettivo – categorie di destinatari

Il presente codice si applica ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato di questo Comune il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'art. 2 commi 2 e 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Gli obblighi di condotta previsti dal presente codice sono estesi, per quanto compatibili:

- a. al personale appartenente ad altre amministrazioni e in posizione di comando, distacco o fuori ruolo che prestano servizio in questo Comune;
- b. al personale appartenente ad altre amministrazioni che svolge attività lavorativa ai sensi dell' art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, e dell'art. 92 del TUEL ;
- c. ai collaboratori, agli esperti e ai soggetti esterni che a qualunque titolo collaborano con questo Comune, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo.(A titolo esemplificativo non esaustivo: Supporto all'attività del R.U.P., Incarichi a contratto ai sensi dell' art. 110 del TUEELL, Master and back);
- d. ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche;
- e. ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere a favore dell'amministrazione.

I dipendenti nonché i consulenti, gli esperti e collaboratori esterni sono tenuti ad osservare le disposizioni del presente Codice a decorrere dall'assunzione in servizio presso il Comune ovvero dalla sottoscrizione del relativo contratto, con previsione, nei casi di accertata grave violazione, di clausole di risoluzione del contratto o decadenza del rapporto. A tal fine, contestualmente alla sottoscrizione del contratto o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, è sottoscritta e consegnata copia del presente Codice di comportamento.

Art. 3 - Attività formativa

Il Comune , anche in forma associata, cura l'attività formativa in materia di trasparenza ed integrità che consenta ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza in materia.

TITOLO II

Declinazione regole del CODICE generale

Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità

1. Ai fini dell'articolo 4 del CODICE per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore a € 10,00.

La misura massima del valore economico raggiungibile nell'arco dell'anno, per singolo dipendente, è di € 50,00

2. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal CODICE come integrato dal comma 1 del presente articolo, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione; possono essere devoluti a fini istituzionali previa adeguata valutazione del responsabile dell'ufficio e dopo formale presa in carico ai fini contabili.

Art. 5 - Partecipazione ad associazione e organizzazioni

1. Il dipendente comunica al responsabile della posizione organizzativa di appartenenza, o nel caso di responsabili di p.o. , al segretario comunale, la propria adesione ad associazioni od organizzazioni individuate dall'articolo 5 del CODICE, con particolare riguardo a quelle i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio.

A titolo meramente indicativo si considerano interferenti con le attività d'ufficio gli scopi previsti nell'atto costitutivo o nello statuto dell'associazione od organizzazione che trattino le stesse materie di competenza dell'ufficio e che siano suscettibili di creare vantaggi alla stessa organizzazione o associazione.

La comunicazione non deve essere effettuata per l'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il dipendente deve effettuare la comunicazione di cui al comma 1 entro 30 giorni dalla data di approvazione del presente codice o entro 30 giorni dalla data di adesione. Il termine di 30 giorni ha carattere perentorio, per cui la mancata o ritardata comunicazione costituiscono illecito disciplinare.

3. Il responsabile di p.o. di appartenenza valuta la sussistenza di condizioni che integrino fatti specie di incompatibilità anche potenziale, al fine di accertare la possibile insorgenza degli obblighi di astensione di cui al successivo art. 6. Tali valutazioni sono effettuate, nei confronti del responsabile di p.o. dal segretario comunale e, nei confronti del segretario comunale, dal sindaco.

Art. 6 - Conflitto di interesse e obbligo di astensione

L'art. 6 del CODICE dispone:

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il responsabile di p.o. 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.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o dallo svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi, di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, sia personali, che del coniuge, di conviventi, di parenti o 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.

Il dipendente si astiene,(ai sensi dell'articolo 6, comma 2, e dell'articolo 7 del CODICE) comunicando per iscritto al responsabile dell'ufficio la specifica situazione di conflitto. Il responsabile dell'ufficio, verificato il conflitto di interessi, prende gli opportuni provvedimenti, sostituendo l'interessato.

Se il dipendente in situazione di conflitto riveste l'incarico di posizione organizzativa la relativa comunicazione dev'essere inoltrata al segretario comunale, che verificato il conflitto di interessi, prende gli opportuni provvedimenti, sostituendo l'interessato con altra posizione organizzativa.

La comunicazione di cui al comma 1 deve essere resa ogni volta che il dipendente è stabilmente assegnato ad ufficio diverso da quello di precedente assegnazione e nel termine di trenta giorni dalla stessa assegnazione.

Egli ha il dovere di comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazione già presentate.

I provvedimenti relativi alle astensioni sono comunicati al Responsabile per la prevenzione della corruzione e sono custoditi in archivio a cura dello stesso.

Art. 7 - Prevenzione della corruzione

Il dipendente collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione e segnala al proprio superiore gerarchico:

- a) le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione;
- b) il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificamente disciplinate nel predetto piano.

I doveri di comportamento cui i dipendenti sono tenuti ad osservare sono declinati nel P.T.P.C.T.

A tutela del dipendente che segnala l'illecito sono applicate le disposizioni dell'art. 53 bis del sopracitato decreto e le misure previste nel Piano Nazionale Corruzione e nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione.

Il dipendente ha l'obbligo di comunicare all'amministrazione comunale la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali

Art. 8 - Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti e le prescrizioni del programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
2. Il dipendente segnala al responsabile della trasparenza le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione dei dati oggetto di pubblicazione, attinenti al proprio settore di attività.
3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale a garanzia della replicabilità. Non è pertanto ammesso che una qualsiasi fase di un procedimento sia adempiuta in modo verbale, fatti comunque salvi i casi di estrema ed inderogabile urgenza da cui possa derivare danno all'amministrazione; in tal caso eventuali interventi o iniziative prese d'urgenza dovranno essere documentate a consuntivo.

Art. 9 - Comportamento nei rapporti privati e con i mass media

1. I dipendenti rispettano il segreto d'ufficio e mantengono riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle loro funzioni, in conformità alla legge e ai regolamenti. Essi non anticipano il contenuto e l'esito di procedimenti.

E' loro vietato:

facilitare terzi nel rapporto con il proprio ufficio o con altri uffici;

sfruttare, menzionare la posizione che si ricopre in questo ente per ottenere utilità che non spettino; assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine dell'amministrazione comunale, anche nell'ambito di contesti sociali virtuali (socialnetwork, forum, chat, blog ecc.) partecipati dal dipendente anche mediante ricorso a pseudonimi o identificazioni fintizie.

partecipare a incontri e convegni, a titolo personale, aventi ad oggetto l'attività di questa amministrazione, senza averla preventivamente informata.

2. I rapporti con i mezzi di informazione, sugli argomenti politico-amministrativi del Comune sono tenuti dal Sindaco e dagli assessori, nonché dai dipendenti espressamente incaricati.

3. I dipendenti, salvo i diritti sindacali e dei cittadini:

a) evitano ogni dichiarazione pubblica concernente la loro attività di servizio;

b) si astengono da qualsiasi altra dichiarazione che possa nuocere al prestigio ed all'immagine del Comune.

c) non intrattengono rapporti con i mezzi di informazione in merito alle attività istituzionali del Comune.

Art. 10 - Comportamento in servizio

1. I responsabili di posizione organizzativa, ciascuno per la propria sfera di competenza, hanno l'obbligo:

a) di rilevare e tenere conto delle eventuali deviazioni dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, in funzione all'equa ripartizione dei carichi di lavoro

b) di controllare che l'uso dei permessi di astensione avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi, evidenziando eventuali deviazioni;

c) di vigilare sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti, segnalando all'Ufficio per i procedimenti disciplinari le pratiche scorrette.

d) di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, anche al fine di evitare pratiche non consentite di doppio lavoro. I diretti interessati possono segnalare eventuali disparità nella ripartizione dei carichi di lavoro da parte del responsabile della p.o. mediante comunicazione scritta al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

e) di procedere alle liquidazioni e pagamenti relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture seguendo, di norma, l'ordine cronologico di accettazione delle fatture e nei tempi indicati dalle normative vigenti.

2. I dipendenti tutti nelle relazioni con i colleghi:

a) assicurano costantemente la massima collaborazione, nel rispetto reciproco delle posizioni e delle funzioni istituzionali;

b) evitano atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambito degli uffici.

c) si astengono dal rendere pubblico con ciascun mezzo, compresi il web e i social network, i blog e i forum, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'amministrazione, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone.

3. I dipendenti tutti devono avere cura dei mezzi e dei materiali loro affidati e adottare le cautele necessarie per impedirne il deterioramento, la perdita o la sottrazione.

Utilizzano:

i beni affidati, con scrupolo e parsimonia ed evitano qualsiasi utilizzo improprio degli stessi;

le risorse informatiche, con l'osservanza delle norme di sicurezza in materia, a tutela della funzionalità e della protezione dei sistemi. E si assicurano della integrità e della riservatezza dei codici di accesso ai programmi e agli strumenti.

Art. 11 - Rapporti con il pubblico

1. I dipendenti hanno il dovere di improntare il loro contegno al rispetto delle norme che regolano la civile convivenza. Di rapportarsi con l'utenza con cortesia e rispetto; a tale scopo:
 - a) si astengono dall'uso di un linguaggio non consono al servizio svolto;
 - b) si rivolgono al singolo usando un linguaggio chiaro e semplice;
 - c) assicurano la massima disponibilità in modo da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con l'utenza.
2. I dipendenti rispondono alle comunicazioni di posta elettronica generalmente con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi per una esaustiva risposta e l'identificazione del responsabile.
3. Le posizioni organizzative non possono rilasciare alcuna dichiarazione pubblica in qualità di rappresentanti dell'amministrazione, eccezion fatta per quelle strettamente legate alla gestione delle risorse loro assegnate e nel rispetto della programmazione dell'ente.

Art. 12 - Disposizioni particolari per i responsabili di posizione organizzativa.

Il responsabile di posizione organizzativa prima di assumere tale incarico rilascia sotto la forma di dichiarazione sostitutiva ai sensi degli articoli 45 e 46 del DPR 445/2000, le informazioni sulle situazioni che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che andrà a svolgere, secondo le prescrizioni dell'art. 13 del CODICE. Egli ha il dovere di comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazione già presentate.

Le dichiarazioni sono comunicate al R.C. e sono custodite in archivio a cura dello stesso

Art. 13 - Contratti pubblici

Il personale addetto alle aree a rischio di corruzione che verranno indicate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione nell'agire secondo i principi dell'imparziale e trasparente, dovrà assumere comportamenti tali da non ingenerare situazioni ambigue a tutela di un contesto sfavorevole alla corruzione.

Si rimanda alle misure inserite nel P.T.P.C.T.

Il dipendente:

- a) nella conclusione di accordi e negozi, nella stipulazione di contratti e nella fase di esecuzione degli stessi, per conto dell'amministrazione comunale, non corrisponde o promette utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto;
- b) non conclude, per conto dell'amministrazione comunale, contratti di appalto di lavori, servizi e forniture, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. In tali ipotesi il responsabile di p.o. si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni informando per iscritto il segretario comunale. Il dipendente che riceva, dai partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio, ne informa immediatamente, di regola per scritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 14 - Diffusione- vigilanza- monitoraggio

Diffusione.

Il presente Codice è pubblicato sul sito internet istituzionale- sezione Amministrazione Trasparente- è trasmesso a tutti i dipendenti a cura del responsabile della prevenzione della corruzione.

È trasmesso ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione a cura del responsabile della posizione organizzativa competente per materia.

Vigilanza

I responsabili di posizione organizzativa, le strutture di controllo interno e l'ufficio di disciplina vigilano sull'applicazione del presente Codice.

I responsabili di p.o. vigilano sulla effettiva attuazione del codice di comportamento, per l'ambito di propria competenza, in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità. Essi infatti ricevono le comunicazioni dei dipendenti assegnati alla propria area relative ai rapporti intercorsi con i soggetti privati e le situazioni di conflitto di interesse e decide sull'obbligo di astensione adottando i conseguenti provvedimenti, a norma degli artt. 6 e 7 del CODICE e degli artt. 5 e 6 di questo codice di comportamento.

Il controllo sul rispetto del codice di comportamento, nonché sulla mancata vigilanza da parte dei responsabili di p.o. è svolto dal segretario comunale.

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.

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 ed all'entità del pregiudizio, anche d'immagine, derivatone al decoro e al prestigio dell'amministrazione. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Monitoraggio

Il responsabile della prevenzione della corruzione verifica annualmente lo stato di applicazione del presente codice secondo le prescrizioni normative.

I risultati del monitoraggio confluiscano nella relazione annuale del R.C. (secondo lo schema dell'ANAC) inerente l'attuazione del P.T.P.C.T. da pubblicarsi nel sito web istituzionale sezione- Amministrazione Trasparente- di questo Comune.

Art. 15 - Legenda

CODICE : DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (13G00104). note: Entrata in vigore del provvedimento: 19/06/2013.

Art. 16 – Moduli dichiarazioni

Allegati al codice:

dichiarazione partecipazione ad associazioni e organizzazioni (art. 5 codice di comportamento) dichiarazione interessi finanziari/conflitti di interesse (art. 6 codice di comportamento)

dichiarazione partecipazione azionarie, altri interessi finanziari e situazione patrimoniale (art. 12 codice di comportamento)

dichiarazione accordi o negozi o stipula contratti a titolo privato (art. 14 del CODICE)

L'operatore economico _____

