



NAVE SAN ROCCO

COMUNE DI TERRE D'ADIGE

Provincia di Trento



ZAMBANA

VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 159 della Giunta comunale

OGGETTO: Assunzione a tempo indeterminato a 36 ore settimanali dell'operaio polivalente -categoria B livello base prima posizione retributiva- a far data dal 31.12.2021: Franceschini Graziano.

L'anno duemilaventuno addì nove del mese di dicembre alle ore 17:30 nella sala delle riunioni, a seguito di regolari avvisi recapitati a termini di legge, si è riunita la Giunta comunale.

Presenti i signori:

ASSENTE
giust. ingiust.

TASIN Renato	- Sindaco
VALER Joseph	- Vice Sindaco
CASTELLAN Katia	- Assessore
DEVIGILI Christian	- Assessore
PIAZZERA Chiara	- Assessore
PILATI Giacomo	- Assessore

Assiste il Segretario Comunale Sabrina SETTI.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, Renato TASIN nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Pareri istruttori resi ai sensi degli articoli 185 e 187 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige approvato con L.R. 3 maggio 2018 nr. 2.

Oggetto: Assunzione a tempo indeterminato a 36 ore settimanali dell'operaio polivalente -categoria B livello base prima posizione retributiva- a far data dal 31.12.2021: Franceschini Graziano.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICO-AMMINISTRATIVA

Effettuata regolarmente l'istruttoria relativa alla proposta di provvedimento richiamata in oggetto, si esprime, ai sensi degli articoli 185 e 187 della L.R. 3 maggio 2018 n. 2, parere favorevole in ordine ai riflessi del medesimo sulla regolarità e sulla correttezza dell'azione amministrativa.

Terre d'Adige, 09/12/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to (Sabrina Setti)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Effettuata regolarmente l'istruttoria relativa alla proposta di provvedimento richiamata in oggetto, si esprime, ai sensi degli articoli 185 e 187 della L.R. 3 maggio 2018 n. 2, parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della medesima.

Terre d'Adige, 09/12/2021

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

F.to (Graziella Gentil)

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Effettuata regolarmente l'istruttoria relativa alla proposta di provvedimento richiamata in oggetto, si esprime, ai sensi degli articoli 185 e 187 della L.R. 3 maggio 2018 n. 2, parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della medesima, attestando altresì la copertura finanziaria della spesa.

Terre d'Adige, 09/12/2021

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

F.to (Graziella Gentil)

Viene esaminata la proposta riguardante l'oggetto, corredata dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi dai responsabili delle strutture competenti per l'istruttoria, acquisiti ai sensi e per gli effetti degli articoli 185 e 187 del Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino Alto Adige approvato con Legge regionale n. 2 del 3 maggio 2018.

Si richiamano:

- . la deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 25.03.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, esecutiva, che approva la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2021-2023, la Nota integrativa e il Bilancio di previsione finanziario 2021-2023;
- . la propria deliberazione n. 34 del 08.04.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, esecutiva, che approva l'atto programmatico di indirizzo delle attività delle strutture organizzative del Comune di Terre d'Adige per il triennio 2021-2023 e che individua gli atti gestionali assegnati alla competenza della Giunta comunale, del segretario comunale e dei responsabili degli uffici; lo stesso è stato aggiornato con propria deliberazione n. 144 del 21.10.2021, dichiarata immediatamente eseguibile.

In base a quanto ivi stabilito, è in capo a questo organo deliberante l'adozione della presente.

Premessa:

Il Protocollo di finanza locale sottoscritto in data 16 novembre 2020 fra la Provincia e il Consiglio delle Autonomie locali, prendendo atto della soppressione dell'obbligo di gestione associata perfezionato dalla legge provinciale 13/2019 (legge di stabilità provinciale per il 2020), ha previsto l'introduzione di un diverso sistema di regole per le assunzioni di personale dei comuni, finalizzato a valorizzarne il ruolo di presidio territoriale e l'autonomia organizzativa nella scelta delle modalità di gestione dei servizi.

La stessa legge di stabilità provinciale per il 2020 (in applicazione degli accordi contenuti nel Protocollo d'intesa siglato alla fine del 2019) aveva previsto il superamento del sistema di controllo della spesa del personale basato sul *turn-over* e prospettava di sostituirlo con vincoli di spesa a garanzia del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica che consentissero al contempo di incrementare gli organici dei comuni che risultassero effettivamente sotto-dotati di personale. In particolare, veniva prevista dalla legge di stabilità per il 2020 l'introduzione delle "dotazioni standard" di personale relative alla erogazione delle funzioni con spesa non a carico della Missione 1, che si sarebbe dovuta applicare, previa intesa, già nel corso del 2020.

L'incertezza degli effetti dell'emergenza epidemiologica sui bilanci comunali, che ha reso necessario allentare gli strumenti di controllo della spesa corrente dei comuni (con sospensione dell'obiettivo di qualificazione della spesa già per l'esercizio 2020, poi anche per il 2021), unita alla necessità di attendere il prevedibile riassetto delle strutture organizzative dei comuni in conseguenza della soppressione delle gestioni associate obbligatorie, ha reso opportuno differire la definizione delle dotazioni standard dei comuni all'esercizio 2021. L'art. 12 della legge provinciale n. 16/2020 (legge di stabilità provinciale 2021), in applicazione di quanto concordato dalle parti nel Protocollo d'intesa di finanza locale per il 2021 siglato il 16 novembre 2020, ha modificato la disciplina delle assunzioni per i comuni contenuta nell'articolo 8 della legge provinciale 27/2010, dando attuazione a quanto prospettato dalla manovra finanziaria per il 2020 con l'approvazione del nuovo comma 3.2 dell'articolo 8 della legge provinciale n. 27/2010, che introduce per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti il criterio della "dotazione standard", da definire con deliberazione della Giunta provinciale d'intesa con il Consiglio delle Autonomie locali.

La normativa approvata con la legge di stabilità per il 2021 pertanto contiene direttamente alcune nuove disposizioni per la definizione delle ‘dotazioni di personale standard’ per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, che potranno essere coperte con nuove assunzioni.

La norma consente ai comuni che hanno dotazione di personale inferiore a quella standard di assumere nuove unità fino a copertura della stessa.

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 592 del 16.04.2021 si è deliberata la disciplina per l’assunzione di personale comunale per l’anno 2021.

La legge di stabilità per il 2021 consente per quanto riguarda le assunzioni del personale delle categorie (diverse dalle figure segretarili) a tutti i comuni di assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019.

In particolare, essa prevede la possibilità di assumere fino alla dotazione standard di unità di personale e quindi le potenziali assunzioni teoriche aggiuntive.

Ciò premesso;

Preso atto che la presente assunzione rispetta il limite della dotazione standard prevista dalla suddetta deliberazione di Giunta provinciale n. 592 dd. 16.04.2021;

Richiamato inoltre il Protocollo d’intesa in materia di finanza locale per l’anno 2022 sottoscritto in data 16 novembre u.s.;

Accertata la capacità economico-finanziaria di sostenere la spesa derivante dalla copertura del suddetto posto;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 178 di data 19.11.2020 con la quale veniva indetto il concorso pubblico per esami per la copertura del posto a tempo pieno dell’operaio polivalente categoria B livello base prima posizione retributiva;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 155 di data 02.12.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si deliberava di nominare vincitore del concorso pubblico per esami il signor Franceschini Graziano;

Vista la nota acquisita al protocollo municipale al n. 9643 di data 02.12.2021 con la quale il signor Franceschini Graziano ha accettato la nomina per la copertura del posto a far data dal 31.12.2021;

Rilevato che il signor Franceschini Graziano, ai sensi dell’art. 26 comma 1 del CCPL del personale del comparto Autonomie Locali -Area non dirigenziale- per il triennio giuridico-economico 2016-2018, è soggetto al periodo di prova di quattro mesi;

Visto il CCPL del personale del comparto Autonomie Locali -Area non dirigenziale- per il triennio giuridico-economico 2016-2018;

Ritenuto quindi, nel rispetto delle disposizioni provinciali in materia finanziaria e per le sopra esposte motivazioni, di poter procedere all’assunzione in parola;

Rilevato che l’assunzione rispetta i vincoli dettati dalla normativa sopra meglio specificata oltre che i vincoli dettati dalla delibera della Giunta Provinciale n. 592 del 16.04.2021;

Accertato che l’assunzione in oggetto si prospetta economicamente sostenibile in relazione alla situazione finanziaria dell’ente ed è già prevista dagli strumenti di programmazione economico finanziaria;

Rilevato inoltre che sono in fase di verifica tutte le dichiarazioni rese dal signor Franceschini Graziano in sede di presentazione della domanda di ammissione al concorso;

Visto l'art. 25 del CCPL 2016-2018 di data 01.10.2018 che dispone che il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'Amministrazione si costituisce mediante contratto individuale, che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel contratto medesimo;

Visto l'allegato schema di contratto di lavoro individuale che sarà stipulato in forma scritta e che contiene gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

- . l'identità delle parti;
- . la data di inizio del rapporto di lavoro;
- . la tipologia del rapporto di lavoro precisando il termine finale nel caso si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- . la sede iniziale e la struttura di assegnazione del dipendente;
- . la durata del periodo di prova;
- . la categoria ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore;
- . l'orario di lavoro;
- . i termini del preavviso in caso di recesso.

Tutto ciò premesso e considerato;

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto di quanto sopra;

Visti:

- il Regolamento organico del personale dipendente, approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 05.03.2020;
- la L.P. 9.12.2015 n. 18 “Modificazioni della legge provinciale di contabilità 1979 e altre disposizioni di adeguamento dell'ordinamento provinciale e degli enti locali al D. Lgs. 118/2011 e s.m. (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli artt. 1 e 2 della L. 5.5.2009 n. 42)”;
- il Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2;
- lo Statuto comunale approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 05.03.2020;
- il Regolamento di contabilità approvato con decreto del Commissario Straordinario n. 31 del 08.02.2019;
- il Regolamento per la disciplina dei controlli interni approvato con decreto del Commissario Straordinario n. 36 del 08.02.2019;

Accertato che la spesa derivante dal presente provvedimento trova completa disponibilità a carico dei capitoli 1510 art. 1 cap. 1511 art. 1 cap. e cap. 1571 art. 440 del Bilancio di Previsione 2022-2024 e seguenti;

Visti i seguenti pareri favorevoli espressi in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa e contabile ai sensi dell'articolo 185 e 187 del Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto, cui sono allegati in copia:

- dal Segretario comunale, quale Responsabile della struttura competente, sulla regolarità tecnica del presente atto;
- dal Responsabile dell'Ufficio Ragioneria e Tributi, sulla regolarità contabile del presente atto;

Acquisita inoltre l'attestazione del Responsabile del Servizio di Ragioneria in ordine alla copertura finanziaria dell'impegno di spesa, ai sensi dell'art. 191 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Con voti unanimi legalmente espressi;

DELIBERA

1. DI ASSUMERE, per le motivazioni esposte in premessa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il signor Franceschini Graziano nato a Trento il 20.07.1984 nel ruolo di operaio polivalente -categoria B livello base prima posizione retributiva- a 36 ore settimanali con decorrenza 31.12.2021, in conformità a quanto contenuto nello schema di contratto di lavoro, che costituisce parte integrante del presente provvedimento;
2. DI DARE ATTO che, ai sensi dell'art. 26 CCPL 2016-2018, il signor Franceschini Graziano dovrà sostenere un periodo di prova di quattro mesi decorrenti dalla data di assunzione;
3. DI APPROVARE l'allegato schema di contratto individuale di lavoro che dovrà essere sottoscritto dalle parti contestualmente all'assunzione in servizio;
4. DI ATTRIBUIRE alla signor Franceschini Graziano la qualifica di operaio polivalente -categoria B livello base prima posizione retributiva- con orario di 36 ore settimanali dal 31.12.2021, assegnando al medesimo la seguente retribuzione lorda:

• Stipendio base	€ 12.156,00
• Assegno annuo	€. 2.016,00
• Elemento distintivo della retribuzione	€. 420,00
• Indennità integrativa speciale	€. 6.277,53
• Vacanza contrattuale	€. 146,04
• Totale	€. 21.015,57

oltre alla tredicesima e ad ogni altro compenso previsto dalla normativa vigente;
5. DI DARE atto che la spesa relativa a stipendi e oneri retributivi e contributivi trova copertura al capitolo 1510 art. 1 cap. 1511 art. 1 cap. e cap. 1571 art. 440 del Bilancio di Previsione 2022-2024 e seguenti;
6. DI COMUNICARE la presente deliberazione al signor Franceschini Graziano ;
7. DI COMUNICARE, contestualmente alla pubblicazione all'Albo telematico del Comune, la presente deliberazione ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'articolo 183 comma 2 del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2;
8. DI DARE evidenza, ai sensi dell'articolo 4 della L.P. 30.11.1992 n. 23, che avverso il presente provvedimento è ammessa opposizione alla Giunta comunale, durante il periodo di pubblicazione, da parte di ogni cittadino, ai sensi dell'articolo 183 del Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2, nonché ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni ex articolo 8 del D.P.R. 24.11.1971 n. 1199 o, in alternativa, ricorso giurisdizionale avanti al T.R.G.A. di Trento entro 60 giorni ex articoli 13 e 29 del D.Lgs. 02.07.2010 n. 104, da parte di chi abbia un interesse concreto ed attuale;
9. DI DARE atto che la presente deliberazione diventa esecutiva dopo il decimo giorno dall'inizio della pubblicazione all'albo telematico del Comune di Terre d'Adige ai sensi dell'articolo 183, comma 3, del Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2.

Comune di Terre d'Adige**Provincia di Trento**

Contratto conservato nel protocollo informatico P.I.Tre. del Comune di Terre d'Adige.

CONTRATTO N. /2021**CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO QUALIFICA DI****OPERAIO POLIVALENTE CATEGORIA B LIVELLO BASE PRIMA POSIZIONE****RETRIBUTIVA A 36 ORE -**

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno 2021 nella sede

comunale del Comune di Terre d'Adige, in piazza Santi Filippo e Giacomo 5,

tra le parti:

SETTI SABRINA, nata a _____ il _____, domiciliata per la carica

in Terre d'Adige, presso la sede municipale in piazza Santi Filippo e Giacomo

5, il quale interviene ed agisce in rappresentanza del Comune di Terre

d'Adige, codice fiscale e partita IVA 02527840223, ai sensi dell'art. 41, terzo

comma dello Statuto comunale,

FRANCESCHINI GRAZIANO nato a _____ il _____ residente

- C.F.

Premesso che, in esecuzione della deliberazione della giunta comunale

n. _____ del _____ e per le motivazioni ivi espresse, il Comune di Terre

d'Adige, rappresentato dal sopracitato Segretario comunale, intende

instaurare un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il signor

FRANCESCHINI GRAZIANO;

Accertato che il signor FRANCESCHINI GRAZIANO è in possesso di tutti i

requisiti previsti dalla legge per l'assunzione dell'impiego;

si conviene e si stipula il seguente:

Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato**Articolo 1 - Oggetto**

Il Comune di Terre d'Adige, rappresentato dal sopracitato Segretario Comunale, assume a tempo indeterminato il signor FRANCESCHINI GRAZIANO, come sopra individuato, il quale accetta l'assunzione suddetta, alle condizioni economico-giuridiche specificate negli articoli successivi.

Articolo 2 – Inquadramento

Il signor FRANCESCHINI GRAZIANO viene assunto nella figura professionale di Operaio polivalente categoria B livello base prima posizione retributiva a tempo pieno 36 ore settimanali.

Articolo 3 – Durata

Il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato e avrà inizio a far data dal 31.12.2021.

Articolo 4 – Sede di lavoro

La sede di lavoro è il Comune di Terre d'Adige in piazza Santi Filippo e Giacomo 5.

L'Amministrazione comunale si riserva, in caso di necessità, la facoltà di impiegare il dipendente anche fuori della sede di servizio. In tal caso si applicheranno le disposizioni contrattuali e regolamentari che disciplinano le missioni effettuate fuori dalla sede di servizio.

Articolo 5 – Mansioni

Le mansioni che saranno affidate alla cura del signor FRANCESCHINI GRAZIANO saranno stabilite dal Segretario comunale, nell'ambito dei compiti che rientrano nella categoria di inquadramento di cui al precedente articolo 2, così come delineati nella declaratoria di inquadramento secondo il vigente

contratto collettivo provinciale.

Articolo 6 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali.

Articolo 7 – Periodo di prova

Il signor FRANCESCHINI GRAZIANO è soggetto all'effettuazione del periodo di prova previsto in quattro mesi dalla data di assunzione ai sensi dell'art. 26 del C.C.P.L. 2016-2018;

Articolo 8 – Trattamento retributivo

Al signor FRANCESCHINI GRAZIANO viene corrisposto il trattamento economico annuo, al lordo delle trattenute di legge, previsto per la cat. B BASE – 1° POSIZIONE, rapportato al servizio prestato di 36 ore settimanali e precisamente::

Stipendio base	€.	12.156,00
Assegno annuo	€.	2.016,00
Indennità integrativa speciale	€.	6.277,53
Elemento distintivo della retribuzione	€.	420,00
Vacanza contrattuale	€.	146,04

oltre alla tredicesima mensilità a norma di legge.

Con separato provvedimento verrà altresì corrisposto l'assegno per il nucleo familiare, se e in quanto spettante, nella misura fissata dalla legge. All'atto della cessazione del rapporto di impiego sarò corrisposto al prestatore di lavoro il TRF secondo le disposizioni vigenti.

Articolo 9 – Ferie

Al dipendente spettano 32 giorni di ferie annue nella misura prevista dall'art. 47 del vigente C.C.P.L. 2016/2018 sottoscritto in data 01.10.2018, da fruire,

compatibilmente con le esigenze di servizio, nel corso di ciascun anno solare.

Articolo 10 – Obblighi previdenziali

Il dipendente viene regolarmente iscritto agli Enti Previdenziali ed Assistenziali ai sensi della normativa vigente.

Articolo 11 - Recesso

Il dipendente può recedere previo preavviso di almeno due mesi, ai sensi dell'art. 73 del vigente C.C.P.L. Deve comunque proseguire nell'adempimento di tutti i suoi obblighi contrattuali sino alla scadenza del preavviso. Il presente contratto è suscettibile di modificazioni solo relativamente al trattamento economico.

Articolo 12 – Codice di comportamento

Il dipendente è soggetto ai doveri e ai diritti stabiliti dalle norme di legge, dai contratti collettivi di lavoro, dai regolamenti dell'Ente, tutti vigenti ed in quanto applicabili. In particolare, il dipendente è soggetto al codice di comportamento approvato dall'Ente e consegnato contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto e assume quindi i comportamenti idonei.

Articolo 13 – Divieto di “pantoufle”

Il signor FRANCESCHINI GRAZIANO è consapevole che, a norma dell'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.ii., gli è fatto divieto nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con il Comune di Terre d'Adige, di prestare attività lavorativa presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo dovesse, negli ultimi tre anni di servizio, esercitare poteri autoritativi e negoziali.

Articolo 14 – Informativa Privacy

Si informa che ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003, i dati personali sono raccolti dall'ufficio personale per lo svolgimento dell'attività di gestione del rapporto di lavoro in esecuzione di un compito o di una funzione di interesse pubblico. L'informativa completa ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679 è a disposizione presso il suddetto ufficio comunale.

Articolo 15 – Norma finale

Il presente contratto è suscettibile di modificazioni solo relativamente al trattamento economico ed è nullo di diritto se non sottoscritto dalle parti contraenti.

Redatto in tre esemplari, letto, accettato e sottoscritto.

Il Segretario

il Dipendente

Setti Sabrina

Franceschini Graziano

Allegati: Codice di comportamento del Comune di Terre d'Adige

ALLEGATO N/1
CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO E DEGLI ENTI PUBBLICI STRUMENTALI

Art. 1
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente Codice di comportamento (Codice) costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 46, comma 7, della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, al recepimento del presente Codice di comportamento. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti.

Art. 2
Estensione dell'ambito soggettivo di applicazione del Codice

1. I contenuti del presente Codice di comportamento si applicano, per quanto compatibili, anche 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 diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrice di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.
2. Nei contratti, negli atti di incarico e nei bandi è inserita la previsione espressa dell'applicazione del Codice di comportamento e una clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

Art. 3
Principi generali

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato 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 e ragionevolezza e mantiene una posizione di indipendenza al fine di evitare di prendere decisioni o di svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano 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.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti. 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.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione nell'amministrazione e tra i cittadini e l'amministrazione. Egli assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni e si astiene altresì da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su genere, 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, orientamento sessuale e identità di genere o su altri diversi fattori. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa; agevola lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti il dipendente, nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

8. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le pubbliche amministrazioni e assicura lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma, anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4
Regali 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, salvo quelli d'uso di modico valore, complessivamente non superiore a 100 euro annui per ciascun donante e in ogni caso nel limite massimo complessivo di 200 euro annui, effettuati occasionalmente nell'ambito delle relazioni di cortesia e, ove applicabili, 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 o riconoscimento per compiere o avere 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 poteri propri dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore come sopra specificato, a un subordinato o a suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non accetta per sé o per altri dai predetti soggetti regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore come sopra specificato. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore come sopra specificato.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo sono, a cura del dipendente beneficiario, immediatamente messi a disposizione dell'amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali o in beneficenza. Della messa a disposizione viene redatto, dall'Ufficio competente, verbale di consegna di cui una copia è rilasciata al consegnante.

5. 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 come ad esempio da: soggetti privati richiedenti un'autorizzazione o concessione, sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, vantaggi economici di qualunque

genere diretti e/o indiretti, in particolare nell'ambito della pianificazione urbanistica, dell'affidamento di lavori, forniture e servizi.

6. I responsabili delle strutture vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica per iscritto al dirigente della struttura, entro 10 giorni, la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere riservato, i cui interessi possano interferire con l'ambito di attività della struttura, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo profilando vantaggi o svantaggi di carriera o retributivi.

Art. 6 Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente della struttura di tutti i rapporti diretti o indiretti di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che egli abbia avuto nell'ultimo triennio precisando:

- se egli, 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;
- se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti alla struttura, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Ogni eventuale successivo rapporto di collaborazione deve essere comunicato, sempre al Dirigente, entro 10 giorni. L'obbligo di comunicazione si intende assolto ove il dirigente abbia rilasciato il nulla osta all'autorizzazione dell'incarico.

Art. 7 Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e 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.

2. Il dipendente si astiene altresì dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti o affini entro il secondo grado; del coniuge o conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. 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 in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

3. Il dipendente dichiara per iscritto al dirigente della struttura di assegnazione i motivi dell'astensione.

4. Il dirigente entro cinque giorni:

- a. riconosce il conflitto di interesse e assegna la pratica ad altro dipendente;
- b. conferma l'assegnazione della pratica al dipendente indicandone le relative ragioni;

- c. chiede tempestivamente, se necessario, elementi integrativi fissando allo scopo breve termine. Pervenuti gli elementi integrativi si esprime nei successivi tre giorni.
5. In caso di astensione del dirigente si applica quanto previsto dall'art. 13, c. 11. Ove sia riconosciuto l'obbligo di astensione, la pratica è assegnata al sostituto del dirigente in conflitto di interessi.
6. E' predisposto un sistema di archiviazione *ad hoc* dei casi di astensione. A tale fine la struttura di primo livello competente in materia di organizzazione provvede alla raccolta e conservazione dei casi di astensione su documentata segnalazione dei dirigenti che provvedano ai sensi del comma 4, lett. a) del presente articolo.

Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, si uniforma alle prescrizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione.
2. Il dipendente collabora attivamente per la prevenzione della corruzione. In particolare egli comunica ogni dato potenzialmente utile e procede alle debite segnalazioni con le modalità e nel rispetto delle indicazioni fornite dall'amministrazione. Il dipendente segnalante ha diritto di essere debitamente tutelato, secondo quanto disposto dalla legge oltreché dal piano triennale di prevenzione della corruzione.

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza secondo le disposizioni normative vigenti e gli atti attuativi adottati dall'amministrazione e presta 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.

Art. 10 Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con dipendenti pubblici nell'esercizio delle loro funzioni, non sfrutta né menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie e utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni e delle finalità previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Il responsabile dell'ufficio controlla che l'uso dei permessi di astensione avvenga

effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi ed evidenzia eventuali deviazioni nonché vigila sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti. Egli segnala tempestivamente alla struttura competente in materia disciplinare le pratiche scorrette.

3. Salvo le deroghe previste dall'amministrazione, il dipendente non utilizza a fini privati i servizi telematici e telefonici nonché il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve esclusivamente per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio, non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente.

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 impartite anche per la 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 cortese, 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 in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti della struttura dell'ufficio dei quali abbia la responsabilità o il coordinamento. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta, salvo motivate diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con la generica motivazione della quantità di lavoro da svolgere o della mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. 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.

3. Salvo il diritto, nei limiti previsti dall'ordinamento, di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente della struttura dei propri rapporti con gli organi di stampa per i quali sia autorizzato.

4. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti alla struttura, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità. 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 e informa 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 dell'amministrazione.

5. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio preciso, chiaro e comprensibile.

6. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una Amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa 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.

Art. 13
Disposizioni particolari per i dirigenti

S6

1. Ferma restando l'applicazione delle restanti disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 28 della l.p. n. 7/1997 ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche nonché, in quanto compatibili con le relative funzioni e responsabilità, ai direttori oltreché 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 e ogniqualvolta gli sia richiesto, 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 altresì 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 medesimo. Il dirigente fornisce le informazioni previste dalla legge sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche.
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 che venga a conoscenza di un illecito intraprende tempestivamente le iniziative necessarie. In particolare attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito alla struttura competente in materia disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione. Provvede altresì a 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 rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto delle disposizioni impartite dall'amministrazione.
9. Il dirigente osserva e vigila 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".
10. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita l'indebita diffusione di notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.
11. Ai fini dell'applicazione del presente Codice di comportamento il dirigente effettua le comunicazioni ivi previste al proprio dirigente generale. Il dirigente generale effettua le comunicazioni ivi previste al dirigente generale competente in materia di personale. Quest'ultimo effettua le comunicazioni ivi previste al direttore generale.

(S)

M

m

Loy M 6 J

12. Le amministrazioni in cui non siano presenti le figure dirigenziali di cui al comma 11 provvedono a declinare agli stessi fini i destinatari delle comunicazioni in linea con la propria struttura organizzativa.

Art. 14 Contratti

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 o per facilitare o avere 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'art. 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 dalle quali abbia ricevuto altre utilità nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto, compilando l'apposito modulo con le modalità indicate nell'art. 7.

3. Il dipendente che conclude accordi oppure stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c.c., 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 della struttura.

4. 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. I dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e di disciplina vigilano sull'applicazione del presente Codice.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, l'amministrazione si avvale della struttura competente in materia disciplinare.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dalla struttura competente in materia disciplinare si conformano alle eventuali previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione, adottato ai sensi dell'art. 1 commi da 6 a 9, della legge 6 novembre 2012, n. 190. La struttura competente in materia disciplinare, oltre alle funzioni disciplinari cura l'aggiornamento del Codice di comportamento, l'esame delle segnalazioni delle violazioni al Codice, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate assicurando le garanzie di cui all' art. 54 bis d.lgs. 165/2001, con le modalità individuate dal vigente Piano di prevenzione della corruzione, in raccordo con il responsabile della prevenzione.

4. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'art. 54, comma 7 del d.lgs. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 2, della l. n. 190/2012, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, la struttura competente in materia disciplinare opera in raccordo con il responsabile della prevenzione.

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

nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico dell'amministrazione. L'amministrazione provvede agli adempimenti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono alla struttura interna di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dalla struttura presso la quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività della struttura; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 17
Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Salvo i casi di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, le violazioni al presente Codice nonché dei doveri e degli obblighi del piano di prevenzione della corruzione 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, derivato al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.

3. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive le quali, fermo restando quanto previsto dai commi 4 e 5, possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare secondo i criteri previsti dal comma 2, di violazione delle disposizioni di cui al d.p.r. n. 62/2013 e di cui agli articoli:

- a) 4, comma 2, qualora concorrono la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di essi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;
- b) 5, comma 2;
- c) 14, comma 2, primo periodo;
- d) e inoltre, nei soli casi di recidiva, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli:
 - da) 4, comma 5;
 - db) 7, comma 1, esclusi i conflitti meramente potenziali;
 - dc) 13, comma 10, primo periodo.

4. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente Codice.

5. Resta ferma la combinazione del licenziamento per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

6. 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.

Art. 18
Pubblicità ed entrata in vigore

1. L'amministrazione dà ampia diffusione al presente Codice di comportamento tramite la pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale nonché la comunicazione dell'avvenuta adozione tramite e-mail a tutti i propri dipendenti. Ne è data altresì comunicazione ai 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 fornitrice di servizi svolti in favore dell'amministrazione.
2. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.
3. Il presente Codice di comportamento entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito internet istituzionale con contestuale abrogazione del precedente Codice di comportamento.

Data lettura del presente verbale, viene approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to Renato Tasin

Il Segretario Comunale
F.to Sabrina Setti

Relazione di Pubblicazione

Il presente verbale è in pubblicazione all'Albo Comunale di Terre d'Adige per dieci giorni consecutivi con decorrenza dal 13/12/2021.

Il Segretario Comunale
F.to Sabrina Setti

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Terre d'Adige li, 13/12/2021

Il Segretario Comunale
Sabrina Setti

Relazione di Pubblicazione

Il presente verbale è stato pubblicato all'Albo Comunale di Terre d'Adige per dieci giorni consecutivi con decorrenza dal 13/12/2021 senza opposizioni.

Il Segretario Comunale
Sabrina Setti

Deliberazione divenuta esecutiva il 24/12/2021 ai sensi dell'articolo 183 comma 3 del Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2.

Il Segretario Comunale
Sabrina Setti
