



Città di Trapani

(Medaglia d'Oro al Valor Civile)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 433/2023

Oggetto: APPROVAZIONE DELLA BOZZA PRELIMINARE DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI TRAPANI, AI SENSI DELL'ART. 54, COMMA 5, DEL D. LGS. N. 165/2001 ED IN ATTUAZIONE AL D.P.R. N. 62/2013 COSÌ COME MODIFICATO DAL D.P.R. N. 81/2023

L'anno 2023 il giorno 20 del mese di novembre alle ore 13:15 e seguenti, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza **PELLEGRINO GIUSEPPE** nella qualità di PRESIDENTE.
Sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

TRANCHIDA GIACOMO	Assente
PELLEGRINO GIUSEPPE	Presente
ABBRUSCATO VINCENZO	Assente
MAZZEO ALBERTO	Presente
VASSALLO ANDREA	Presente
GUAIANA VINCENZO	Presente
LA PORTA GIUSEPPE	Assente
D'ALI' ROSALIA	Presente
VIRZI' GIUSEPPE VINCENZO	Presente
BARBARA EMANUELE	Presente

Assenti: 3, Tranchida Giacomo, Abbruscato Vincenzo, La Porta Giuseppe.

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE **PANEPINTO GIOVANNI**.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il Presidente illustra alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, predisposta dal Responsabile del procedimento competente per materia nel testo che segue:

Staff SEGRETERIA GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA BOZZA PRELIMINARE DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI TRAPANI, AI SENSI DELL'ART. 54, COMMA 5, DEL D. LGS. N. 165/2001 ED IN ATTUAZIONE AL D.P.R. N. 62/2013 COSÌ COME MODIFICATO DAL D.P.R. N. 81/2023

IL SEGRETARIO GENERALE

n.q. di Responsabile Unico dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari nonché di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominato con Decreto del Sindaco n. 44/2020 così come confermato dai successivi Decreti n. 6/2021, n. 12/2021 e, per ultimo, dal Decreto Sindacale n. 35 del 26/05/2021, sottopone alla Giunta la proposta di delibera nel testo che segue:

Premesso che:

- l'art. 54 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012 prevede, al comma, che *“Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia”*;
- l'art. 54 del Decreto Legislativo sopra menzionato al comma 5 statuisce che *“Ciascuna pubblica Amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. (omissis). A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione”*;
- con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 è stato emanato il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici che costituisce, dunque, il riferimento di carattere generale per le Pubbliche Amministrazioni tenute alla adozione di un proprio codice di comportamento;
- con deliberazione n. 75 del 24 ottobre 2013, la *Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche*, ora denominata *Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.)*, ha approvato le *“Linee guida in materia di Codice di Comportamento”*, ai sensi del comma 5 dell'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 30.01.2014 è stato adottato il Codice di Comportamento del Comune di Trapani attualmente vigente;
- con deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020, l'*Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.)* ha emanato nuove *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”* al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei Codici di Comportamento presso le Amministrazioni, evidenziando il valore che essi hanno sia in termini di orientamento delle condotte di chi lavora nell'Amministrazione e per l'Amministrazione verso il miglior

proposta. n. 5995

perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni Amministrazione;

- con deliberazione n. 197 del 31.05.2023 sono stati definiti dalla Giunta comunale gli obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza e fornito indirizzi al RPCT per l'aggiornamento della sezione 2 sottosezione 3 "*Rischi corruttivi e Trasparenza*" del PIAO per il triennio 2023/2025;

Atteso che i suddetti obiettivi, relativamente alla sezione 2 sottosezione 3, sono stati inseriti nel PIAO 2023/2025 approvato con delibera di Giunta n. 382 del 13.10.2023 avente ad oggetto "*Approvazione piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) triennio 2023/2025 in forma ordinaria, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132*";

Dato atto che:

- il PIAO 2023/2025, adottato dalla Giunta comunale con la sopra citata deliberazione n. 382/2023, individua tra gli obiettivi strategici, in tema di prevenzione della corruzione, la revisione ed il miglioramento della regolamentazione interna con particolare riferimento all'aggiornamento del Codice di Comportamento;

- sulla base degli indirizzi contenuti nelle *Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche* approvate da A.N.AC. con la citata Deliberazione n. 177/2020 e in attuazione dell'obiettivo strategico sopra ricordato, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, n.q. anche di Responsabile unico dell'ufficio procedimenti disciplinari ha predisposto la bozza del nuovo codice di comportamento ai fini dell'aggiornamento dei suoi contenuti con il D.P.R. n. 81/2023 nonché dell'armonizzazione con il PIAO 2023/2025;

- la suddetta bozza preliminare (**allegato sub A**) riporta in maniera comparata la precedente stesura degli articoli e gli aggiornamenti operati e risulta corredata di una relazione sintetica esplicativa (**allegato sub B**);

Considerato che:

- l'Organo Indipendente di Valutazione dell'Ente (O.I.V.), nell'ambito della procedura di adozione del Codice, verificando che lo stesso risulta conforme alle recenti disposizioni introdotte dal D.P.R. n. 81/2023, si è espresso favorevolmente all'adozione del documento in parola con parere formalizzato con nota prot. n. 90926 del 17.11.2023 (**allegato sub C**);

Atteso che l'adozione del Codice, ai sensi dell'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, così come riformulato dall'art. 1, comma 44, della Legge 190 del giorno 06.11.2012, necessita di un percorso partecipativo (definito dalla norma quale "*procedura aperta alla partecipazione*") che coinvolge, oltre a dipendenti e organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Amministrazione, tutti gli interessati (c.d. *stakeholders esterni*) identificabili nei cittadini, associazioni rappresentative di particolari interessi oppure utenti che operano nei vari comparti economici e che usufruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'Amministrazione ciò al fine di consentire un'ampia partecipazione che possa porre tutti questi soggetti nella effettiva condizione di conoscere i comportamenti attesi dai dipendenti comunali, sia per quanto concerne le attività e i compiti che questi sono tenuti a svolgere all'interno dell'amministrazione, sia per quel che concerne i rapporti con i cittadini e le imprese;

- l'attuazione della procedura aperta alla partecipazione comporta la pubblicazione sul sito e nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" di un avviso pubblico con le indicazioni contenute nella bozza preliminare del Codice di comportamento del Comune di Trapani, nonché della altre notizie necessarie anche in ordine alla modulistica per inviare osservazioni e proposte, accordando un termine non inferiore a giorni 15;

Visti

- Il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "*Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali*";
- Il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" c.d. Testo Unico sul Pubblico Impiego;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e*

- *dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”;
- Il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* e s.m.i.;
- Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici”*;
- Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato con deliberazione n. 1064/2019 della Autorità Nazionale
- Anticorruzione (A.N.A.C.);
- La deliberazione A.N.A.C. n. 177 del 19 febbraio 2020 *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche Approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020”*;
- le deliberazioni della Giunta Comunale nn. 197/2023 e 382/2023;
- la bozza preliminare del Codice, corredato di relazione sintetica, quale parte integrante sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che non occorre acquisire il parere in ordine alla regolarità contabile atteso che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e patrimoniale dell'Ente, ai sensi dell'art. 49 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. n. 267/2000 ess.mm.ii.;

PROPONE

1. di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, che si intendono espressamente richiamate e condivise, la bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento del Comune di Trapani di cui all'allegato sub A che costituisce, unitamente alla relazione esplicativa allegato sub B, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. dare atto che la bozza del nuovo codice di comportamento riporta in maniera comparata la precedente stesura degli articoli e gli aggiornamenti operati e verrà sottoposta, ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. 30.03.2001 n.165, a procedura partecipativa mediante la pubblicazione di un avviso pubblico oltre che sul sito istituzionale anche nella sezione *“Amministrazione Trasparente”* sottosezione *“Disposizioni generali”* - *“Atti generali”* ed alla voce *“Codice disciplinare e di condotta”* per la generalità dei soggetti interessati (c.d. *stakeholders interni ed esterni all'Ente*);
3. di dare comunicazione del presente provvedimento a tutti i Dirigenti delle varie macrostrutture per una maggiore divulgazione informativa della bozza del nuovo codice di comportamento tra tutti i dipendenti dell'Ente;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991, al fine di consentire all'ufficio preposto di ottemperare agli adempimenti consequenziali.

Sottoscritta dal Dirigente
 **PANEPINTO GIOVANNI**
(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)
in data 20/11/2023

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione avente per oggetto: APPROVAZIONE DELLA BOZZA PRELIMINARE DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI TRAPANI, AI SENSI DELL'ART. 54, COMMA 5, DEL D. LGS. N. 165/2001 ED IN ATTUAZIONE AL D.P.R. N. 62/2013 COSÌ COME MODIFICATO DAL D.P.R. N. 81/2023;

Preso atto che, ai sensi dell'art. 53 della Legge n. 142/1990 come recepito dalla L.R. n. 48/1991 e così come modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, la proposta di deliberazione reca solo il parere di regolarità tecnica in quanto non coinvolge aspetti finanziari;

Considerato che, in relazione ai presupposti di fatto e di diritto accertati e verificati dal Responsabile del Procedimento e dal Dirigente proponente, vengono condivisi e fatti propri tutti gli elementi delle proposta di deliberazione;

Visto l'O.R.EE.LL. e successive modifiche ed integrazioni;

con voti unanimi espressi mediante scrutinio palese

DELIBERA

di approvare, facendo propria in tutti i suoi elementi, la proposta di deliberazione in precedenza riportata.

Dopo di che la Giunta, con separata votazione unanime e palese

DELIBERA

di dichiarare la deliberazione di cui sopra **urgente ed immediatamente esecutiva** ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991 e successive modifiche, ed il segretario, con la firma apposta di seguito, ne attesta l'esecutività.

Approvato e sottoscritto



**L'ASSESSORE ANZIANO
MAZZEO ALBERTO**

(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)



**IL SEGRETARIO GENERALE
PANEPINTO GIOVANNI**

(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)



**IL PRESIDENTE
PELLEGRINO GIUSEPPE**

(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)



Città di Trapani

(Medaglia d'Oro al Valor Civile)

Staff SEGRETERIA GENERALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA CONCOMITANTE

Sulla proposta n. 5995/2023 del Staff SEGRETERIA GENERALE ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA BOZZA PRELIMINARE DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI TRAPANI, AI SENSI DELL'ART. 54, COMMA 5, DEL D. LGS. N. 165/2001 ED IN ATTUAZIONE AL D.P.R. N. 62/2013 COSÌ COME MODIFICATO DAL D.P.R. N. 81/2023

si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica concomitante.

Trapani li, 20/11/2023



Sottoscritto dal Dirigente

PANEPINTO GIOVANNI

(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)

in data 20/11/2023

CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI TRAPANI

VERSIONE ATTUALE

Art 1

Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'alt 1, comma 44, della Legge 190/12, i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti del Comune di Trapani sono tenuti ad osservare.
2. Le previsioni del presente Codice integrano e specificano il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R.. 62 del 2013, di seguito denominato "Codice generale", ai sensi dell'articolo 54, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

PROPOSTA DI INTEGRAZIONE/MODIFICA ARTICOLI

Art 1

Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'alt 1, comma 44, della Legge 190/12, i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti del Comune di Trapani sono tenuti ad osservare
2. Le previsioni del presente Codice integrano e specificano il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R.. 62 del 2013, di seguito denominato "Codice generale", ai sensi dell'articolo 54, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.
- 3. Il codice rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Trapani e la violazione dei doveri ivi contenuti è fonte di responsabilità disciplinare, ai sensi dell'articolo 54, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, ed incide negativamente sulla valutazione della performance, a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati.**

Art. 2

Ambito soggettivo di applicazione

1. Il presente codice si applica a:

- a) i dipendenti, sia a tempo indeterminato che determinato, ivi compresi i titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici.
- b) i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo.
- c) i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni, servizi o opere, i quali svolgono la loro attività nelle strutture comunali.

2. Per tutti i dipendenti la violazione degli obblighi previsti dal presente Codice comporta la responsabilità di cui all'art. 16 del Codice generale.

3. Per i collaboratori e consulenti di cui alla lett. b) del comma 1, nei contratti di acquisizione delle collaborazioni e delle consulenze è richiamata l'osservanza degli obblighi previsti dal presente codice nonché clausole di risoluzione e decadenza nei casi più gravi di inosservanza, mentre nei casi meno gravi, clausole comportanti penalità economiche, eventualmente in misura percentuale rispetto al compenso previsto. Il dirigente che ha stipulato il contratto, sentito l'interessato, provvede ad azionare ed applicare tali clausole qualora riscontri una violazione.

4. Per quanto concerne i collaboratori di cui alle lett. c) del comma 1 nei relativi bandi e contratti sono previste disposizioni specifiche di rispetto del presente Codice nonché clausole di risoluzione e decadenza del contratto stipulato con l'impresa in caso di inosservanza.

5. Le regole del presente Codice si estendono ai soggetti controllati e/o partecipati dall'Amministrazione.

Art. 3

Principi generali

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

Art. 3

Principi generali

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

mento sessuale o su altri diversi fattori.

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

mento sessuale o su altri diversi fattori.

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

7. Tutti i dipendenti del Comune di Trapani hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente al proprio dirigente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali o di aver ricevuto provvedimenti attestanti l'apertura o comunque l'esistenza di procedimenti penali a proprio carico. I dirigenti hanno l'obbligo di comunicare tali informazioni al Segretario generale ed al Sindaco. La mancata segnalazione comporta l'applicazione di sanzione sia per i dipendenti che per i dirigenti inadempienti.

Art. 4
Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti, fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, qualora non sia possibile la restituzione, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la loro devoluzione in beneficenza.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altra utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore, in via orientativa, a 100 Euro, anche sotto la forma di sconto, limite inteso anche quale misura massima del valore economico raggiungibile nell'arco dell'anno.
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione a qualunque titolo da soggetti privati che abbiano o che abbiano avuto nel triennio preceden-

Art. 4
Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti, fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, qualora non sia possibile la restituzione, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la loro devoluzione in beneficenza.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altra utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore, in via orientativa, a 100 Euro, anche sotto la forma di sconto, limite inteso anche quale misura massima del valore economico raggiungibile nell'arco dell'anno.
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione a qualunque titolo da soggetti privati che abbiano o che abbiano avuto nel triennio preceden-

te un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Allo scopo di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell' Ufficio vigila sulla correttezza applicazione del presente articolo.

Art. 5

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente, entro giorni 10 comunica tempestivamente al Dirigente del Settore di appartenenza ed al Settore Risorse umane la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento dell'attività di ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione ai partiti politici e ai sindacati. In fase di prima attuazione del presente Codice, per permettere all' Amministrazione una opportuna conoscenza della attuale partecipazione ad associazioni e organizzazioni, il dipendente entro giorni 30 dall'adozione del presente Codice, comunica le adesioni di cui al presente articolo al Dirigente del Settore di appartenenza e al Dirigente del Settore Risorse Umane. E' onere del Dirigente del Settore di appartenenza l'inserimento delle comunicazioni pervenute in una apposita banca dati e darne comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

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

te un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Allo scopo di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell' Ufficio vigila sulla **corretta** applicazione del presente articolo.

Art. 6

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

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

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

In fase di prima attuazione del presente Codice, l'adempimento informativo di cui al comma 1 dovrà essere effettuato, previa adeguata richiesta del Settore Risorse Umane, attraverso la predisposizione e l'invio di apposito modulo, entro 30 giorni dall'adozione del presente Codice.

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

Art. 7

Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. La comunicazione dell'astensione e delle relative ragioni, viene manifestata al proprio Dirigente che decide in merito.

Art 8

Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

2. Il dipendente che segnala un illecito è tutelato secondo quanto previsto dell'art. 54 bis del D. L.vo 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51 della legge 190/2012. In particolare, il dipendente che denuncia al proprio superiore gerarchico o all'autorità giudiziaria condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

3. Ogni dipendente, oltre al proprio dirigente di riferimento, può rivolgersi e far pervenire, con qualsiasi modalità, in via riservata, al Responsabile Anticorruzione o all'ufficio Procedimenti Disciplinari, una nota con le informazioni utili per individuare l'autore o gli autori delle condotte illecite e le circostanze del fatto. Il Dirigente di riferimento, ricevuta la segnalazione, deve informare con tempestività il Responsabile anticorruzione e promuovere l'azione disciplinare o, se questa superi le sue competenze, richiederne l'attivazione all' U.P.D.

4. Il Responsabile Anticorruzione e l'U.P.D., ricevuta la segnalazione, ne informano il Dirigente per l'esercizio dell'azione disciplinare o la richiesta di avvio del procedimento disciplinare, ove questo superi la competenza del Dirigente . L'U.P.D. procede, per competenza, ove si ravvisi un conflitto in capo ai Dirigenti.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso ex art. 22 e ss. 1. 241/1990.

6. Nei casi più gravi, l'Amministrazione può valutare il trasferimento per incompatibilità ambientale dei soggetti interessati, ma nel caso del denunciante solo con il consenso del medesimo.

7. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione deve darne notizia circostanziata al Responsabile della prevenzione, il quale ne informa il Dirigente di riferimento del dipendente che ha operato la discriminazione, perché attivi i procedimenti a tutela del dipendente che ha effettuato la segnalazione e valuti l'attivazione del procedimento disciplinare. Il Responsabile della prevenzione, altresì, ne dà notizia all' Ufficio Legale dell' Ente perché valuti la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell' Amministrazione nonché all' Ispettorato del Dipartimento della Funzione Pubblica per quanto di competenza.

Art 9

Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Ogni dipendente deve fornire la massima collaborazione al Responsabile della Trasparenza, secondo quanto previsto dal Piano Triennale della Trasparenza, provvedendo tempestivamente a quanto richiesto dal medesimo.
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.

Art 9

Trasparenza e tracciabilità

- 1. I Dirigenti verificano che i dipendenti assicurino gli adempimenti degli obblighi di trasparenza secondo le disposizioni impartite e le normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.**
- 2. Ogni Dirigente nonché tutti i dipendenti devono fornire la massima collaborazione al Responsabile della Trasparenza, secondo quanto previsto dall'apposita sezione 2, sottosezione 3 del PIAO.**
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.

Art. 10

Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione, facendo venir meno il senso di affidamento e fiducia nel corretto funzionamento dell'apparato del Comune di Trapani da parte dei cittadini.
2. Il dipendente non fa oggetto di pubblica conversazione, anche nell'ambito delle piazze virtuali, purché accessibili ad una molteplicità di persone, o anche nell'ambito dei mezzi di informazione tradizionali o meno, di vicende e situazioni interne negli uffici dell'Amministrazione anche con riferimento ad apprezzamenti poco lusinghieri nei confronti dei colleghi, dei Dirigenti e/o dell'operato 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 adotta comporta-

menti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. E' obbligo del Dirigente del Settore, in merito all'equa ripartizione dei carichi di lavoro, rilevare e tenere conto dei casi riscontrati di negligenza di alcuni dipendenti.

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

4. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici, per solo fini istituzionali e nel rispetto dei vincoli posti dalla legge e dall'amministrazione, mantenendo l'assoluto riserbo sui dati dei quali si viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

5. Il Dirigente vigila sull'utilizzo adeguato di materiali, attrezzature, servizi e più in generale delle risorse nella prospettiva dell'efficacia e dell'economicità dell'azione pubblica.

Art. 11- bis

Utilizzo delle tecnologie informatiche

1.L'Amministrazione, attraverso i Dirigenti Responsabili del trattamento dati del Settore di competenza, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici

personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

2. L'utilizzo di account istituzionali e' consentito per i soli fini connessi all'attivita' lavorativa o ad essa riconducibili e non puo' in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'Amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali e' di norma evitato per attivita' o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

3. Il dipendente e' responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalita' di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo e' reperibile.

4. Al dipendente e' consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attivita' sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

5. E' vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilita' dell'amministrazione.

Art. 11- ter

Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.

2. In ogni caso il dipendente e' tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento

Art. 12

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del cartellino od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa, accurata e tempestiva possibile.

Alle comunicazioni di posta elettronica si deve rispondere generalmente con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e della esaustività della risposta ;

o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

3. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio

4. Nei codici di cui all'articolo 1, comma 2, le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo. In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.

5. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità'.

Art. 12

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del cartellino od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa, accurata e tempestiva possibile e, **in ogni caso, orientando il proprio comportamento alla semplificazione delle procedure ed alla soddisfazione del cittadino/utente.**

Alle comunicazioni di posta elettronica si deve rispondere generalmente con lo

Qualora il dipendente non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Amministrazione. Il rilascio di dichiarazioni pubbliche o altre forme di esternazione compete al Dirigente, purché si tratti di vicende e situazioni relative alla propria attività istituzionale, astenendosi da apprezzamenti poco lusinghieri nei confronti dei colleghi, del personale e/o dell'operato dell'Amministrazione.

3. Il personale dell'URP, degli sportelli di front-office, delle postazioni decentrate e degli altri uffici che operano a contatto con il pubblico deve adottare un comportamento cortese, disponibile e discreto ed assumere atteggiamenti pazienti e moderati dinanzi a situazioni difficili da gestire.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di

stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e della esaustività della risposta.

Qualora il dipendente non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Amministrazione **o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.** Il rilascio di dichiarazioni pubbliche o altre forme di esternazione compete al Dirigente, purché si tratti di vicende e situazioni relative alla propria attività istituzionale, astenendosi da apprezzamenti poco lusinghieri nei confronti dei colleghi, del personale e/o dell'operato dell'Amministrazione.

3. Il personale dell'URP, degli sportelli di front-office, delle postazioni decentrate e degli altri uffici che operano a contatto con il pubblico deve adottare un comportamento cortese, disponibile e discreto ed assumere atteggiamenti pazienti e moderati dinanzi a situazioni difficili da gestire.

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

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

Art. 13

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo HO del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.
2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente forn-

atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

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

Art. 13

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo “110” del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.
2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente

sce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare 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 ed all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

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

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

fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare **in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione, ragionevolezza ed è 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.

4-bis. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla macrostruttura di cui è responsabile.

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, nonché di relazioni, interne ed esterne al Settore, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia ed assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, 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 **misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo.**

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove

del decreto legislativo n.165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 14

Contratti ed altri atti negoziali

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

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'artico-

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

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

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

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

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il Segretario Generale.

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

6. Tutti i dipendenti, collaboratori o incaricati che nell'esercizio delle funzioni e dei compiti loro spettanti nell'ambito dell'organizzazione comunale intervengono nei procedimenti relativi ad appalti, negoziazioni e contratti del Comune di Trapani, compresa l'esecuzione ed il collaudo, in ogni fase, devono porre in essere i seguenti comportamenti, oltre a quelli già disciplinati dal presente Codice:

- assicurare la parità di trattamento tra le imprese che vengono in contatto con il Comune di Trapani; perciò astenersi da qualsiasi azione arbitraria che abbia effetti negativi sulle imprese, nonché da qualsiasi trattamento preferenziale e non rifiutare né accordare ad alcuno prestazioni o trattamenti che siano normalmente rifiutati od accordati ad altri.

- mantenere con particolare cura la riservatezza inerente i procedimenti di gara ed i nominativi dei concorrenti prima della data di scadenza di presentazione delle offerte.

- nella fase di esecuzione del contratto, la valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali è effettuata con oggettività e deve essere documentata e la relativa contabilizzazione deve essere conclusa nei tempi stabiliti. Quando problemi organizzativi o situazioni di particolari carichi di lavoro ostacolano l'immediato disbrigo delle relative operazioni, ne deve essere data comunicazione al dirigente responsabile e l'attività deve comunque rispettare rigorosamente l'ordine progressivo di maturazione del diritto di pagamento da parte di ciascuna impresa.

Art. 15

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Vigilano sull'applicazione del presente Codice e del Codice Generale i Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, e l' Ufficio per i provvedimenti disciplinari (UPD). Resta ferma la possibilità da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione di effettuare eventuali verifiche sull'attuazione del presente Codice.

2. I dirigenti, innanzi tutto, devono promuovere ed accertare la conoscenza dei contenuti del codice di comportamento - sia generale, sia specifico - da parte dei dipendenti della struttura di cui sono titolari. In questa prospettiva i Dirigenti si preoccupano della formazione e dell' aggiornamento dei propri dipendenti in materia di trasparenza ed integrità, segnalando particolari esigenze nell'ambito della programmazione formativa annuale. I Dirigenti provvedono, inoltre, alla costante vigilanza sul rispetto del codice di comportamenti da parte dei dipendenti assegnati alla propria struttura tenendo conto delle violazioni accertate sanzionate ai fini della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare e della valutazione individuale del dipendente.

Art. 15

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Vigilano sull'applicazione del presente Codice e del Codice Generale i Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, e l' Ufficio per i provvedimenti disciplinari (UPD). Resta ferma la possibilità da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione di effettuare eventuali verifiche sull'attuazione del presente Codice.

2. I dirigenti, innanzi tutto, devono promuovere ed accertare la conoscenza dei contenuti del codice di comportamento - sia generale, sia specifico - da parte dei dipendenti della struttura di cui sono titolari. In questa prospettiva i Dirigenti si preoccupano della formazione e dell' aggiornamento dei propri dipendenti in materia di trasparenza ed integrità, segnalando particolari esigenze nell'ambito della programmazione formativa annuale. I Dirigenti provvedono, inoltre, alla costante vigilanza sul rispetto del codice di comportamenti da parte dei dipendenti assegnati alla propria struttura tenendo conto delle violazioni accertate sanzionate ai fini della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare e della valutazione individuale del dipendente.

3. Per quanto attiene al controllo sul rispetto dei codici di comportamento da parte dei dirigenti, nonché alla mancata vigilanza da parte di quest'ultimi sull'attuazione e sul rispetto dei codici presso le strutture di cui sono titolari, esso è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione che si avvarà dell' UPD e del Dirigente cui è affidata la gestione delle risorse umane.

4. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, l'Amministrazione si avvale dell' UPD istituito ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001.

5. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 1 comma 2, della Legge 6 Novembre 2012, n. 190.

L'Ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'art. 55 bis e seguenti del D. Lgs n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'Amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54 bis del D. Lgs n. 165/2001, Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'art. 54 comma 7 del D. Lgs n. 165/2011, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 2, della Legge 6/11/2012, n. 190 dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo l'Ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione di cui all'art. 1, comma 7, della Legge n. 190 del 2012.

6. Responsabile per la prevenzione della corruzione anche avvalendosi della collaborazione dell' UPD, deve verificare annualmente il livello di attuazione del codice rilevando, ad esempio, il numero e il tipo delle violazioni accertate sanzionate delle regole del codice, in quali aree dell'Amministrazione si con-

3. Per quanto attiene al controllo sul rispetto dei codici di comportamento da **“parte”** dei Dirigenti, nonché alla mancata vigilanza da parte di quest'ultimi sull'attuazione e sul rispetto dei codici presso le strutture di cui sono titolari, esso è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione che si avvarà dell' UPD e del Dirigente cui è affidata la gestione delle risorse umane.

4. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, l'Amministrazione si avvale dell' UPD istituito ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001.

5. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 1 comma 2, della Legge 6 Novembre 2012, n. 190.

L'Ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui **all'**art. 55 bis e seguenti del D. Lgs n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'Amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54 bis del D. Lgs n. 165/2001, Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'art. 54 comma 7 del D. Lgs n. 165/2011, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 2, della Legge 6/11/2012, n. 190 dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo l'Ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione di cui all'art. 1, comma 7, della Legge n. 190 del 2012.

5 bis. Le attività previste nella sezione 2 sottosezione 3 del PIAO rubricata “Rischi corruttivi e trasparenza” includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svol-

centra il più alto tasso di violazione e quant'altro in tal senso opportuno. Il Responsabile, inoltre, provvedendo alla comunicazione di tali dati ricavati dal monitoraggio all' autorità Nazionale anti corruzione, assicura che gli stessi siano considerati in sede di aggiornamento sia dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, sia del Codice né dà pubblicità sul sito istituzionale, utilizza tali dati al fine della formulazione di eventuali interventi volti a correggere i fattori che hanno contribuito a determinare le cattive condotte. Tra i generali poteri di segnalazione del Responsabile rientra, altresì, in relazione alle violazioni accertate e sanzionate, il potere di attivare, in raccordo con l'UPD, le autorità giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale.

7. L' OIV (organismo indipendente di valutazione), sulla base dei dati rilevati dall'UPD e delle informazioni trasmesse dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, svolge una attività di supervisione sull'applicazione dei codici, riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

8. Rimane centrale la rilevanza delle segnalazioni da parte dei cittadini di eventuali violazioni dei codici di comportamento, non solo per l'adozione delle iniziative previste dalla legge, ma altresì per raccogliere ulteriori indicazioni ai fini dell'aggiornamento periodico dei codici stessi. A tal fine l'Ufficio relazioni con il pubblico deve raccordarsi con l'UPD per la raccolta e la condivisione di tali segnalazioni da parte dei suddetti uffici.

9. Dall' attuazione delle disposizioni del presente articolo e più in generale del presente codice, non devono derivare nuovi o maggiori oneri o gravami di spesa a carico dell' Ente e della finanza pubblica, e per quanto possibile, avendo cura di adempiervi attraverso l'utilizzazione delle risorse umane disponibili dell' Ente .

gersi obbligatoriamente da parte dei dipendenti.

6. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione anche avvalendosi della collaborazione dell' UPD , deve verificare annualmente il livello di attuazione del codice rilevando, ad esempio, il numero e il tipo delle violazioni accertate sanzionate delle regole del codice, in quali aree dell' Amministrazione si concentra il più alto tasso di violazione e quant'altro in tal senso opportuno. Il Responsabile, inoltre, provvedendo alla comunicazione di tali dati ricavati dal monitoraggio all' autorità Nazionale anti corruzione, assicura che gli stessi siano considerati in sede di aggiornamento sia dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, sia del Codice né dà pubblicità sul sito istituzionale, utilizza tali dati al fine della formulazione di eventuali interventi volti a correggere i fattori che hanno contribuito a determinare le cattive condotte. Tra i generali poteri di segnalazione del Responsabile rientra, altresì, in relazione alle violazioni accertate e sanzionate, il potere di attivare, in raccordo con l'UPD, le autorità giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale.

7. L' OIV (organismo indipendente di valutazione), sulla base dei dati rilevati dall'UPD e delle informazioni trasmesse dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, svolge una attività di supervisione sull'applicazione dei codici, riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

8. Rimane centrale la rilevanza delle segnalazioni da parte dei cittadini di eventuali violazioni dei codici di comportamento, non solo per l'adozione delle iniziative previste dalla legge, ma altresì per raccogliere ulteriori indicazioni ai fini dell'aggiornamento periodico dei codici stessi. A tal fine l'Ufficio relazioni con il pubblico deve raccordarsi con l'UPD per la raccolta e la condivisione di tali segnalazioni da parte dei suddetti uffici.

9. Dall' attuazione delle disposizioni del presente articolo e più in generale del presente codice, non devono derivare nuovi o maggiori oneri o gra-

Art 16

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.
2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni richiamate dall'art. 16, 2° comma, del Codice generale.
3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

vami di spesa a carico dell' Ente e della finanza pubblica, e per quanto possibile, avendo cura di adempiervi attraverso l'utilizzazione delle risorse umane disponibili dell' Ente .

Art. 17

Disposizioni finali

1. L'Amministrazione Comunale dà la più ampia diffusione al presente Codice, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti, ivi compresi i titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione del vertice politico, ed ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo; assicura altresì un'adeguata attività formativa.
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 presente codice di comportamento;
3. Il presente codice sarà aggiornato periodicamente anche in rapporto agli adeguamenti annuali del piano di prevenzione della corruzione.

Art. 17

Disposizioni finali

1. L'Amministrazione Comunale dà la più ampia diffusione al presente Codice, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti, ivi compresi i titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione del vertice politico, ed ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo; assicura altresì un'adeguata attività formativa.
 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 presente codice di comportamento.
- 2-bis. Alle attività previste dal D.P.R. n. 62/2013 così come aggiornato dal D.P.R. n. 81/2023 le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica.**
3. Il presente codice sarà aggiornato periodicamente anche in rapporto agli adeguamenti annuali del piano di prevenzione della corruzione.



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI TRAPANI

Premesso che tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 rubricata *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, costituendo lo strumento che più di altri si presta a favorire la diffusione di comportamenti ispirati alla legalità ed all’etica nell’ambito di qualsiasi amministrazione.

La presente bozza del codice, che rientra tra gli adempimenti di cui agli obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza 2023-2025 giuste delibere della Giunta comunale n. 197/2023 n. 382/2023, costituisce un aggiornamento del precedente codice, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 30/01/2014.

Il suddetto aggiornamento recepisce le direttive contenute nella Delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 177 del 19 febbraio 2020, recante *“Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*, nonché le novità apportate al D.P.R. n. 62/2013 dal D.P.R. n. 81/2023 in materia di sicurezza e protezione dei sistemi informatici, utilizzo mezzi di informazione e social media.

La condivisione dei principi in esso contenuti (diligenza, lealtà, imparzialità, relazioni fondate sul reciproco rispetto) se da un lato è finalizzata a valorizzare il lavoro dei dipendenti che attraverso l’adesione a comportamenti *“integri”* incrementano l’efficienza e l’efficacia dei servizi dall’altro tende a prevenire condotte contrarie alle norme vigenti.

In tal senso è stato previsto un coordinamento fra il codice di comportamento ed il sistema di valutazione e misurazione della performance laddove all’art. 1, comma 3, viene indicato che l’accertamento alla violazione del codice di comportamento incide negativamente sulla valutazione della performance, a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati.

L’osservanza anche dei principi sanciti dal codice di comportamento che fanno riferimento al dovere di operare in modo da garantire efficienza, economicità ed efficacia all’azione amministrativa, oltre che incidere sulla valutazione della performance dei dipendenti incide anche sulla performance dei Dirigenti che hanno il dovere di perseguire gli obiettivi assegnati annualmente, ai sensi dell’art. 13, comma 2, nonché di valorizzare il personale in organico alla macrostruttura di cui sono responsabili ed in tale contesto rientrano i contenuti dei commi 4, 4-bis e 5 dell’art. 13 che possono essere tradotti in obiettivi di performance collegati alla gestione e crescita del personale assegnato attraverso un comportamento esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede, correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione, ragionevolezza, comportamento finalizzato a formare il personale ed a garantire il benessere organizzativo assicurando un clima sereno.

Nella consapevolezza dell'impatto che atti di malamministrazione possono avere sui servizi dell'Ente e sul rapporto di fiducia con i cittadini, sono stati inseriti, in sintonia con le norme statuite dal D.P.R. n. 81/2023, gli articoli 11- bis ed 11- ter in materia di sicurezza e protezione dei sistemi informatici, utilizzo mezzi di informazione e social media.

In materia di trasparenza, in linea con gli obiettivi del PIAO 2023/2025 approvato con delibera di Giunta comunale n. 382/2023, all'art. 9 è stata inserita l'attività di controllo che i Dirigenti debbono espletare sui dipendenti in materia di adempimenti di cui al D. Lgs. n. 33/2013.

Per rendere di facile comprensione le integrazioni/modifiche apportate al vecchio codice di comportamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 6/2014 è stato utilizzato un file che riporta in maniera comparata la precedente stesura degli articoli e gli aggiornamenti operati.

IL SEGRETARIO GENERALE

n.q. di RPCT

(Dott. Giovanni Panepinto)



Firmato digitalmente da:

PANEPINTO GIOVANNI

Firmato il 08/11/2023 13:28

Seriale Certificato: 733070

Valido dal 16/09/2021 al 16/09/2024

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Organismo Indipendente di Valutazione

Al Segretario Generale
Dott. Giovanni Panepinto
SEDE

OGGETTO: Bozza aggiornamento Codice di comportamento

La riforma del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al DPR 13/06/2023 n.81, conferma e rafforza i principi di efficienza, efficacia, economicità e trasparenza che devono caratterizzare l'azione della pubblica amministrazione.

Innova soprattutto nell'utilizzo delle tecnologie informatiche (art. 11 bis) e nell'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media (art. 11 ter).

Viene inoltre ulteriormente sottolineato il dovere del pubblico dipendente ad operare con spirito di servizio, cortesia e disponibilità nei confronti degli utenti.

Particolarmente significative appaiono le disposizioni per i dirigenti ai quali è attribuita, tra l'altro, la responsabilità della crescita professionale dei propri collaboratori e la promozione del benessere organizzativo.

La bozza di aggiornamento del codice di comportamento a me sottoposta contiene le innovazioni introdotte dal DPR 13/06/2023 n. 81 per cui si esprime parere positivo.

Distinti saluti

Trapani, 17 novembre 2023

L'OIV

Giuseppe Pecoraro