



CITTÀ di ORTONA

Medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI CHIETI

**CODICE DI COMPORTAMENTO
DEI DIPENDENTI
DEL COMUNE DI ORTONA**

Ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art. 1 – Oggetto

Art. 2 – Destinatari

Art. 3 – Principi

TITOLO II – REGALI, COMPENSI E ALTRE UTILITÀ

Art. 4 – Utilità nelle relazioni esterne e interne

Art. 5 – Determinazione del valore

Art. 6 – Restituzione

TITOLO III – INCARICHI/INCOMPATIBILITÀ/ASTENSIONE

Art. 7 – Indipendenza del pubblico dipendente

Art. 8 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Art. 9 – Interessi finanziari e conflitti d'interesse

Art. 10 – Obblighi di astensione

TITOLO IV – TRASPARENZA E INTEGRITÀ

Art. 11 – Prevenzione della corruzione

Art. 12 – Amministrazione trasparente e tracciabilità

TITOLO V – OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO

Art. 13 – Comportamento nei rapporti privati

Art. 14 – Comportamento in servizio

Art. 15 – Rapporti con il pubblico

Art. 16 – Disposizioni particolari per i Responsabili dei Settori

Art. 17 – Contratti ed altri atti negoziali

TITOLO VI – ATTUAZIONE E RESPONSABILITÀ

Art. 18 – Monitoraggio

Art. 19 – Attività formative

Art. 20 – Responsabilità

Art. 21 – Norme finali e abrogazioni

TITOLO I

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art. 1 - Oggetto

1) Il presente "Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ortona", di seguito denominato "Codice", recepisce i contenuti del "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" emanato con D.P.R. n. 62/2013, ai quali viene fatto rinvio ed integra detti contenuti con più specifiche previsioni in funzione della peculiare realtà dell'Ente e in conformità alle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" di cui alla Delibera n. 75/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni pubbliche (A.N.A.C.)

2) I contenuti del Regolamento di cui al comma 1, come integrati con le specifiche previsioni contenute nel presente Codice, costituiscono norme di comportamento che i dipendenti sono tenuti ad osservare dall'assunzione in servizio.

Art. 2 – Destinatari

1) Il presente Codice si applica:

- a) a tutti i dipendenti e ai dirigenti del Comune di Ortona, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, pieno o parziale, in posizione di comando, al Segretario generale;
- b) per quanto compatibile: al personale, componenti del C.d.A, amministratori, consulenti e collaboratori di enti e organismi variamente denominati e/o partecipati dal Comune; a tutti i collaboratori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo; ai titolari di eventuali organi e incarichi, anche gratuiti, negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione; nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

2) A tal fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, sono inserite, a cura dei competenti Dirigenti, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice e dal Codice generale. Le disposizioni e le clausole da inserire in ciascun atto di incarico o contratto vengono valutate e definite dai competenti Dirigenti in relazione alle tipologie di attività e di obblighi del soggetto terzo nei confronti dell'Amministrazione ed alle responsabilità connesse.

Art. 3 - Principi

1) La condotta del dipendente deve conformarsi ai seguenti principi:

- Svolgere i propri compiti nel rispetto della legge e per le finalità di interesse generale, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
- Rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza.
- Assicurare la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi altresì da azioni arbitrarie.
- Non svolgere alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio o sia in conflitto di interessi con essi, anche potenziale o apparente;
- Evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi e all'immagine dell'amministrazione, non utilizzando a fini privati informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.
- Svolgere i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia e gestire le risorse pubbliche in un'ottica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
- Dimostrare 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.

TITOLO II

REGALI, COMPENSI E ALTRE UTILITÀ

Art. 4 – Utilità nelle relazioni esterne e interne

- 1) Il dipendente non chiede né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità, anche sotto forma di sconto, per compiere o per aver compiuto ovvero per omettere o avere omesso un atto del proprio ufficio.
- 2) Possono essere accettati, per sé o per altri, regali e utilità occasionali, che non superino i 50,00 euro, anche sotto forma di sconto, e rientrino nelle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini nazionali, quindi, tali da ritenere che non siano motivati da secondi fini. E' fatto divieto assoluto ricevere denaro.
- 3) Il dipendente non può offrire direttamente o indirettamente al personale sovraordinato del proprio o altro settore regali o utilità, salvo quelli d'uso di valore non superiore a 50 euro.
- 4) Il dipendente non può accettare per sé o per altri, da un proprio subordinato o di altro servizio, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di valore non superiore a 50 euro.

5) Nel caso di più regali o utilità, la sommatoria del loro valore, nell'anno, non può superare l'importo di 150,00 euro. In ogni caso è vietata l'accettazione di regali sotto forma di somme di denaro per qualsiasi importo

Art. 5 – Determinazione del valore

1) Il valore del regalo, compenso o altra utilità, se non diversamente determinabile, è desunto dal criterio del valore percepito da parte dell'uomo medio, ovvero da altro elemento che si possa ricavare dalle modalità di presentazione oggettive e soggettive.

2) In caso di dubbio sui beni che per la loro provenienza, fattura, unicità o altri elementi non siano facilmente individuabili, si presume il superamento del livello massimo di modico valore.

Art. 6 – Restituzione.

1) Fatte salve le ipotesi integrative di reato, il dipendente a cui siano comunque pervenuti, quand'anche non richiesti o accettati, regali e altre utilità fuori dai casi consentiti nelle relazioni interne ed esterne, mette questi immediatamente a disposizione dell'Amministrazione.

2) L'Amministrazione provvederà direttamente a restituire i regali e le utilità di cui sopra al mittente, preservando l'immagine dell'Ente e rendendo manifesta l'integrità del dipendente nonché evidenziando che l'attività amministrativa è doverosa e non richiede nessuna controprestazione. Potrà, in alternativa alla restituzione, destinarli ad uso pubblico o a fini di beneficenza, previa palese informazione all'autore della regalia.

TITOLO III INCARICHI/INCOMPATIBILITÀ/ASTENSIONE

Art. 7–Indipendenza del pubblico dipendente

1) Il pubblico dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interesse.

Art. 8–Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1) Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione il dipendente comunica per iscritto al Dirigente del Settore di appartenenza e, se Dirigente, al Segretario Comunale, entro 10 giorni dal verificarsi e, comunque, prima dell'inizio di ogni tipo di attività, l'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio.

2) Il comma 1 del presente articolo non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

3) Gli ambiti d'interesse delle associazioni od organizzazioni che possono interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio sono prioritariamente individuati negli scopi rilevabili dagli statuti e/o atti costitutivi delle associazioni od organizzazione che abbiano attinenza, diretta o indiretta, con i compiti e le funzioni d'ufficio svolti dal dipendente potendone, quindi, influenzare i comportamenti. In ogni caso il peculiare atteggiarsi delle singole fattispecie fa sì che la valutazione sulla potenziale interferenza venga effettuata caso per caso, anche con riferimento al grado di intensità dell'esposizione al rischio di conflitto.

Art. 9–Interessi finanziari e conflitti d'interesse

1) Il dipendente comunica per iscritto al Dirigente del Settore di appartenenza e, se Dirigente, al Segretario Comunale, entro 10 giorni e, comunque, prima dell'inizio di ogni tipo di attività i rapporti di collaborazione con soggetti privati retribuiti, diretti o indiretti che abbia o abbia avuto nell'ultimo triennio, precisando:

a) il permanere di rapporti finanziari nei suoi confronti o in quelli nei confronti di coniuge, convivente, parenti o affini entro il secondo grado;

b) l'eventualità che tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche affidate al dipendente.

2) Il Dirigente competente o il Segretario comunale valuta in merito la presenza o meno di conflitti di interesse, anche potenziali, e, nel caso, invita il dipendente o il Dirigente ad astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

3) Le comunicazioni di cui al comma 1 devono essere aggiornate almeno una volta l'anno.

Art. 10 - Obblighi di astensione

1) 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, con riferimento al contesto oggettivo e soggettivo in cui tale interesse potrebbe dispiegare la sua efficacia.

2) Il dipendente si astiene:

a) 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;

b) 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.

3) Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

4) Il dipendente comunica per iscritto al Dirigente del Settore di appartenenza e, se Dirigente, al Segretario Comunale, entro 10 giorni e comunque prima dell'inizio di ogni tipo di attività la propria astensione e le relative ragioni.

5) Sull'astensione decide, entro i successivi 10 giorni e, comunque, prima dell'inizio di ogni attività da parte del dipendente, il Dirigente del Settore di appartenenza ovvero, in caso di coinvolgimento di quest'ultimo, il Segretario Comunale, esaminate le circostanze e valutata espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione, per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso dipendente.

TITOLO IV

TRASPARENZA E INTEGRITÀ

Art. 11–Prevenzione della corruzione

1) Il presente Codice rappresenta una delle misure di attuazione intese alla prevenzione della corruzione ed è quindi strettamente connesso al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che l'Ente è tenuto ad adottare.

2) Il dipendente: rispetta le misure di prevenzione degli illeciti e, in particolare, quelle contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione; presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione; fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.

3) Ai sensi dell'art. 54- bis del D.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare 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 previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 24, e successive modificazioni.

Art. 12–Amministrazione trasparente e tracciabilità

1) Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative, osservando altresì quanto previsto nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, che costituisce sezione del Piano di prevenzione della corruzione.

2) Il dipendente osserva altresì le direttive impartite in materia di obblighi di pubblicità e trasparenza dal Responsabile per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione e presta la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale, coordinandosi opportunamente con l'addetto preposto all'inserimento dei dati sul sito medesimo.

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

TITOLO V

OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO

Art. 13–Comportamento nei rapporti privati

1) Nei rapporti extralavorativi, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente si astiene dallo sfruttare o menzionare la posizione di lavoro ricoperta nell'Ente al fine di ottenere utilità non dovute ed evita situazioni o comportamenti che possano nuocere all'immagine dell'Ente stesso.

Art. 14–Comportamento in servizio

1) Il dipendente è tenuto all'osservanza dell'orario di lavoro nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto in materia.

2) Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini e la completezza e trasparenza delle motivazioni.

3) Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori. Il dipendente, nel caso si verificano pressioni illegittime, ha l'obbligo di denunciare le stesse.

- 4) Il dipendente conclude il procedimento amministrativo nei termini previsti dalle fonti legislative e regolamentari, cui si rimanda, e non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. Sono fatti salvi i casi di sospensione previsti per l'acquisizione di taluni pareri.
- 5) Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
- 6) Il dipendente utilizza le risorse strumentali dell'Ente per le finalità d'ufficio e con modalità idonee a preservarne la conservazione e il regolare funzionamento, segnalando la necessità di interventi di manutenzione ordinaria o straordinaria.
- 7) Il dipendente, nell'utilizzo delle utenze a servizio delle strutture comunali, tiene un comportamento improntato alla diligenza del buon padre di famiglia evitando sprechi (a titolo esemplificativo, spegnimento dell'illuminazione al termine dell'orario e dei macchinari al termine dell'uso, chiusura di prodotti deperibili, chiusura degli armadi, conservazione dei documenti contenenti dati sensibili in separati luoghi).
- 8) Il dipendente è tenuto alla cura della propria persona e dell'abbigliamento ed è altresì tenuto a mantenere i locali assegnati per lo svolgimento della funzione in condizioni tali da offrire all'esterno un'immagine decorosa dell'amministrazione.
- 9) Il dipendente, nei rapporti con utenti, colleghi, superiori ed organi politici, non alimenta animosità e si adopera per quanto possibile nel temperare eventuali animosità esistenti.
- 10) Il dipendente presta particolare attenzione al rispetto delle regole e modalità di attestazione della presenza in servizio e utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
- 11) Il dipendente non si allontana dall'ufficio senza far rilevare dal sistema di controllo della presenza in servizio che si assentando e, nel caso di uscita per servizio, non si attarda e compie la propria missione nel tempo strettamente necessario per il corretto adempimento dei compiti assegnatigli. Durante le missioni e le uscite per servizio non cura interessi personali, né compie tragitti che non siano strettamente funzionali a raggiungere il luogo della missione e al rientro in sede.

Art. 15–Rapporti con il pubblico

- 1) Il dipendente deve essere riconoscibile attraverso l'esposizione in modo visibile del supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti.
- 2) Il dipendente opera nei confronti del cittadino con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità favorendo, altresì, l'accesso alle informazioni nel corretto bilanciamento con le esigenze scaturenti dalla normativa in materia di privacy.

- 3) Il dipendente fornisce informazioni e notizie, complete ed esaustive per quanto possibile, relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato all'ufficio competente.
- 4) Le comunicazioni all'utenza devono essere fornite preferibilmente a mezzo di posta elettronica certificata o comunque in modo tale da evitare il più possibile consumo di carta. Devono sempre essere indicati elementi idonei per l'identificazione del responsabile.
- 5) Il dipendente utilizza un linguaggio semplice, chiaro e intellegibile, evitando forme di "burocratese". Il dipendente risponde senza ritardo ai reclami e rispetta la puntualità degli incontri programmati, preoccupandosi di comunicare in tempo utile l'eventuale variazione all'interessato.
- 7) 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.
- 8) Il dipendente osserva il segreto d'ufficio 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.
- 9) Il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione anche a mezzo degli organi di informazione.

Art. 16–Disposizioni particolari per i Dirigenti

- 1) Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, il Dirigente svolge con diligenza le proprie funzioni in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato.
- 2) Il Dirigente, all'atto dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, 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 esercitino attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle relative decisioni o attività.
- 3) Il Dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge, per iscritto.
- 4) Le comunicazioni e le dichiarazioni di cui ai precedenti commi 2 e 3 devono essere aggiornate periodicamente e, comunque, almeno una volta l'anno.

5) 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. Cura che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

6) Il Dirigente, compatibilmente con le risorse disponibili, cura il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori

7) Il Dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, proporzionata alle caratteristiche quantitative e qualitative della relativa istruttoria, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale incaricato, che risultino anche attestate nelle eventuali progressioni di carriera. Il criterio di rotazione va attuato secondo le previsioni del piano anticorruzione.

8) Il Dirigente vigila sul regolare svolgimento dei compiti assegnati ai dipendenti al fine di rilevare eventuali negligenze delle quali dovrà tenere debito conto a fini disciplinari e/o di valutazione dell'attività.

9) Ove venga a conoscenza di una fattispecie che possa integrare gli estremi disciplinari o di responsabilità contabile, penale o civile, il Dirigente intraprende con tempestività le azioni previste ai fini dell'attivazione o altra attività inerente i rispettivi procedimenti in sede disciplinare o giurisdizionale.

10) In particolare, 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, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro" e violazioni al principio di esclusività e onnicomprensività del lavoro pubblico.

11) Il Dirigente svolge la valutazione del personale assegnato al servizio con imparzialità e nel rispetto della metodologia di valutazione adottata dall'Ente e della tempistica prescritta.

12) Il Dirigente, per quanto nelle sue possibilità, evita che possano diffondersi notizie non vere circa l'organizzazione, l'attività e i dipendenti del Comune di Ortona, adoperandosi affinché vengano invece portate a conoscenza, in particolare attraverso il sito istituzionale, le buone prassi e i buoni esempi in modo da accrescere il senso di fiducia del cittadino nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Art. 17–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'articolo 1342 del Codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

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

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 Dirigente di settore e se il dipendente coincide con il Dirigente, questi informa il Segretario Comunale.

TITOLO VI

ATTUAZIONE E RESPONSABILITÀ

Art. 18–Monitoraggio

1) Il controllo sull'applicazione del presente Codice è assicurato anzitutto dai Dirigenti di ciascun Settore ed è altresì svolto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari. L'Organismo preposto alla misurazione e valutazione della performance (Organismo Indipendente di Valutazione), anche sulla base dei dati rilevati dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari e delle informazioni trasmesse dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, svolge un'attività di supervisione sull'applicazione del presente Codice.

2) Il monitoraggio avviene anche con riferimento alle eventuali previsioni contenute nei Piani di prevenzione della corruzione.

3) I dati sul controllo dell'attuazione del Codice sono pubblicati sul sito istituzionale e comunicati all'Autorità nazionale anticorruzione con cadenza annuale.

4) Indicazioni utili ai fini dell'aggiornamento delle norme comportamentali possono pervenire su segnalazione dei cittadini, anche in ordine a fattispecie di violazioni e richieste di adozione di conseguenti iniziative.

Art. 19–Attività formative

1) La piena conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, nonché l'aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in materia di trasparenza e integrità sono garantite ai dipendenti del Comune di Ortona attraverso apposite attività formative.

Art. 20–Responsabilità

1) La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio.

2) Ferme restando le ipotesi di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi e per gli effetti della relativa normativa di legge e contrattuale nazionale di comparto.

3) Le sanzioni disciplinari applicabili alla violazione delle norme contenute nel presente Codice sono quelle stabilite dalla normativa di legge e contrattuale nazionale di comparto per le fattispecie ivi previste alle quali sono riconducibili le fattispecie contenute nel presente Codice. Si osservano il procedimento e i criteri di graduazione previsti nella normativa sopradetta.

4) Il mancato rispetto del presente Codice in quanto riconducibile ai vigenti criteri ed indici dei comportamenti organizzativi incide negativamente sulla valutazione del dipendente da parte del Dirigente.

5) La mancata vigilanza da parte dei Dirigenti sull'attuazione e il rispetto del presente Codice presso il settore di competenza costituisce elemento incidente sulla retribuzione di risultato da erogare ai Dirigenti stessi in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale ed in conformità ai criteri all'uopo stabiliti dall'Organismo preposto alla valutazione della performance.

Art. 21–Norme finali e abrogazioni

1) Il presente Codice speciale, in uno con la relazione illustrativa, è approvato dalla Giunta comunale a seguito della sua pubblicazione preventiva sul sito istituzionale del Comune, dell'analisi delle proposte e osservazioni pervenute dagli stakeholders e dell'acquisizione del parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

- 2) Il Codice acquista efficacia a seguito dell'esecutività della delibera di approvazione e, sarà quindi pubblicato, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione, nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente nonché trasmesso all'Autorità nazionale anticorruzione.
- 3) L'aggiornamento del codice avviene di norma in concomitanza con l'aggiornamento annuale del Piano di prevenzione della corruzione e segue le medesime procedure di cui ai precedenti commi 1) e 2).
- 4) E' abrogata ogni disposizione contenuta in altri atti di pari rango adottati dall'Ente, che sia incompatibile con quelle contenute nel presente Codice.