



COMUNE DI SAN BELLINO  
Provincia di Rovigo

**NUOVO CODICE DI  
COMPORAMENTO  
INTEGRATIVO**

*Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione*

*Approvato in data 02/11/2023 con deliberazione n. 126 della Giunta Comunale*

*Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente"*

## 1. DEFINIZIONI

- **“ANAC”**: Autorità nazionale anticorruzione.
- **“Codice generale”** o **“DPR n. 62/2013”**: decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 rubricato *“Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.”*
- **“Codice”**: il presente “codice di comportamento integrativo”.
- **“Cost.”**: Costituzione della Repubblica italiana (approvata dall’Assemblea Costituente il 22/12/1947).
- **“Collaboratori e consulenti**: i soggetti di cui all’art. 53 d.lgs. n. 165/2001 come individuati nell’art. 3, comma 3, del presente codice;
- **“D. Lgs. n. 267/2000”** (T.U.E.L.): decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 rubricato *“Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”*.
- **“D. Lgs. n. 165/2001”** (T.U.P.I.): decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 rubricato *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.”*
- **“D. Lgs. n. 33/2013”**: decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 rubricato *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, come modificato e integrato dal d.lgs. n. 97/2016.
- **“D. Lgs. n. 39/2013”**: decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 rubricato *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.”*
- **“Delibera ANAC 177/2020”**: delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 con cui l’ANAC ha approvato le *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*.
- **“Dipendente/i”**: i dipendenti, dirigenti e non dirigenti, gli incaricati a contratto ai sensi degli artt. 90 e 110 del d.lgs. n. 267/2000, i collaboratori e i consulenti di cui all’art. 53 d.lgs. n. 165/2001 come individuati nell’art. 2, comma 2. del presente codice; e gli altri soggetti destinatari delle disposizioni del Codice nazionale e del presente codice, salvo le specifiche previsioni limitative delle predette categorie di soggetti.
- **“Dirigente/i”**: dirigenti, compresi quelli assunti ai sensi dell’art. 110 del d.lgs. n. 267/2000 e ai funzionari con delegati funzioni dirigenziali, il direttore generale qualora nominato dall’esterno ex art. 108 d.lgs. n. 267/2000 nonché i dipendenti con responsabilità di posizione organizzativa assegnati a strutture apicali prive di figure dirigenziali;
- **“Legge n. 241/1990”**: legge 7 agosto 1990, n. 241 rubricata *“Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi.”*
- **“Legge n. 97/2001”**: legge 27 marzo 2001, n. 97 rubricata *“Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.”*
- **“Legge n. 190/2012”**: legge 6 novembre 2012, n. 190 rubricata *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*.
- **“OIV” / “NdV”**: Organismo indipendente di valutazione/Nucleo di valutazione.
- **“PNA”**: Piano nazionale Anticorruzione
- **“PTPCT”**: Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- **“RPCT”**: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- **“RPD”**: Responsabile della protezione dei dati personali.
- **“Regolamento UE 2016/679”** o **“GDPR”**: Regolamento UE 27 aprile 2016, n. 679 rubricato *“Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”*
- **“Responsabile/i”**: responsabile/i del/dei settore/i
- **“RUP”**: responsabile unico del procedimento
- **“UPD”**: Ufficio procedimenti disciplinari.

## 2. FINALITÀ E PUBBLICITÀ DEL CODICE

- I. Il presente “codice di comportamento integrativo”, adottato in ottemperanza all’art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e in armonia con le linee guida di cui alla deliberazione ANAC n. 177/2020, al fine di assicurare la qualità dei servizi resi da questo Comune, di contribuire alla prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione nonché di far rispettare i principi costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, del servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico, integra e specifica, in una logica a cascata di pianificazione propria della legge 6 novembre 2012, n. 190, i doveri minimi previsti dal “Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, come modificato e integrato dal D.P.R. n. 81/2023, che i soggetti di cui all’art. 2 “Ambito di applicazione” del presente codice di comportamento integrativo sono tenuti ad osservare.
- II. Con la sua pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione di primo livello “disposizioni generali”, il presente codice e i suoi successivi aggiornamenti si presumono conosciuti da tutti i suoi destinatari. Copia del presente codice è inviata tramite *intranet* : a tutti i dipendenti in servizio; ai collaboratori in carica; a quanti saranno assunti o incaricati successivamente; e, inoltre, all’organo di governo degli enti controllati o partecipati affinché lo pubblicino nella loro sezione “Amministrazione trasparente”, lo affiggano negli uffici e lo divulgino ai propri dipendenti e collaboratori, qualora non abbiano ancora provveduto ad adeguare la propria regolamentazione alla deliberazione ANAC n. 177/2020.

## 3. CONTENUTI DEL CODICE

In ottemperanza alle indicazioni fornite dall’ANAC con propria deliberazione n. 177/2020, il fine che l’Amministrazione intende conseguire è quello di disporre di un unico codice di amministrazione, che fornisca un’impostazione unitaria di tutta la disciplina fondamentale dei doveri di condotta da osservare al proprio interno. Pertanto, è stato predisposto un documento che contiene sia i doveri previsti dal Codice Generale, sia le integrazioni e le specificazioni dei medesimi che vengono previste all’interno dell’Ente, come di seguito indicato.

<b>D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62</b> <b>Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</b> (G.U. 4 giugno 2013, n. 129)	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO</b> <b>integrazioni/specificazioni</b> <b>al D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62</b>
---	--

### Art. 1. Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato “Codice”, definisce, ai fini dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.	
2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell’articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.	

### Art. 2. Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all’articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.	I. Sono obbligati a rispettare e applicare i doveri di comportamento previsti dal presente codice tutti i dipendenti di questo Comune: - Segretario Comunale; - Responsabili di settore; - dipendenti - con contratto di lavoro privato di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, anche se a tempo determinato e a tempo parziale, anche in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, compresi coloro che prestano la loro attività negli uffici di diretta
---	--

	collaborazione con gli organi di governo ai sensi dell'art. 90 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e i titolari di incarichi dirigenziali affidati ai sensi dell'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.
2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.	
3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.	<p>III. Gli obblighi di condotta definiti da questo codice si estendono, secondo il criterio di compatibilità, ai seguenti soggetti esterni che prestano la loro attività a favore di questo Comune:</p> <p>a) soggetti incaricati, con qualsiasi tipologia di contratto e a qualsiasi titolo, di rapporti di collaborazione o di consulenza o di progettazione o di studio;</p> <p>b) titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione degli organi di governo;</p> <p>c) personale utilizzato in lavori socialmente utili o in attività di pubblica utilità;</p> <p>d) collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere.</p> <p>Per i soggetti di cui alle lettere a) e d) dovranno essere inserite, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze e dei servizi, nei disciplinari, nei contratti di servizio in sede di stipula o di rinnovo degli stessi, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice di comportamento integrativo.</p>
4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.	

### Art. 3. Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con <b>disciplina ed onore</b> e conformando la propria condotta ai principi di <b>buon andamento e imparzialità</b> dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel <b>rispetto della legge</b> , perseguendo <b>l'interesse pubblico</b> senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.	
2. Il dipendente rispetta altresì i <b>principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza</b> e agisce in posizione di <b>indipendenza e imparzialità</b> , astenendosi in caso di conflitto di interessi.	II. 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, <b>evitando di assecondare pressioni politiche, sindacali o quelle dei superiori gerarchici</b> e astenendosi nelle situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

<p>3. Il dipendente non usa a fini privati le <b>informazioni</b> di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il <b>corretto adempimento</b> dei compiti o nuocere agli <b>interessi o all'immagine</b> della pubblica amministrazione.</p> <p>Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le <b>finalità di interesse generale</b> per le quali sono stati conferiti.</p>	
<p>4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla <b>massima economicità, efficienza ed efficacia</b>.</p> <p>La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una <b>logica di contenimento dei costi</b>, che non pregiudichi la qualità dei risultati.</p>	
<p>5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la <b>piena parità di trattamento</b> a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino <b>discriminazioni</b> 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 orientamento sessuale o su altri diversi fattori.</p>	
<p>6. Il dipendente dimostra la <b>massima disponibilità e collaborazione</b> 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.</p>	<p>VI. Il dipendente orienta altresì il proprio comportamento ai principi della circolarità delle informazioni tra gli uffici interni al Comune e dell'approccio integrato nello svolgimento dell'azione amministrativa.</p>

#### Art. 4. Regali, compensi e altre utilità

<p>1. Il dipendente <b>non chiede</b>, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.</p>	
<p>2. Il dipendente <b>non accetta</b>, 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.</p> <p>In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente <b>non chiede</b>, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un <b>atto del proprio ufficio</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio,</li> <li>- né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.</li> </ul>	<p><b>II. Divieti ulteriori</b></p> <p>E' vietato comunque accettare somme di denaro di qualunque importo.</p> <p>E' vietato comunque accettare regali o altre utilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) da persone che si abbia motivo di ritenere collegate ad associazioni di tipo mafioso o ad altre associazioni criminali;</li> <li>b) da soggetti che hanno in corso o abbiano avuto, nel biennio precedente, rapporti significativi in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza. Il biennio precedente decorre dalla data in cui sono state adottate le decisioni o compiute le attività predette, fatte salve le eccezioni consentite a norma del successivo comma 4.</li> </ul>
<p>3. Il dipendente <b>non accetta</b>, 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 <b>non offre</b>, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.</p>	<p><b>III. Regali o altre utilità al superiore gerarchico</b></p> <p>Il superiore gerarchico non accetta dal proprio subordinato o da suoi parenti/affini regali o altre utilità, nemmeno di modico valore, qualora siano offerti in concomitanza o in relazione al procedimento di valutazione annuale del dipendente o al procedimento di attribuzione del trattamento economico accessorio del dipendente.</p>

	<p>Il superiore gerarchico è tenuto a segnalare all'UPD tali comportamenti.</p> <p>Parimenti sono tenuti alla <b>segnalazione</b> altri dipendenti che ne avessero notizia.</p>
<p>4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la <b>restituzione</b> o per essere <b>devoluti</b> a fini istituzionali.</p>	<p><b>IV. Procedura di restituzione o devoluzione</b></p> <p>Nell'ipotesi in cui non sia possibile la restituzione al donatore, i regali e le altre utilità sono immediatamente consegnati:</p> <p>a) se trattasi di beni utilizzabili nell'ambito dell'organizzazione del Comune, al responsabile del patrimonio comunale, il quale, dopo averlo inventariato, lo destina al servizio o all'ufficio individuato dal Segretario Comunale;</p> <p>b) se trattasi di beni non deteriorabili, all'economista comunale;</p> <p>c) se trattasi di generi alimentari facilmente deteriorabili, su indicazione dell'ufficio dei servizi sociali, a persone o famiglie in stato di disagio economico o ad enti pubblici o privati che svolgono attività socio-assistenziale nei confronti di persone bisognose.</p> <p>I beni non deteriorabili sono posti in vendita, per mezzo di apposita asta pubblica, anche annualmente, ed il relativo ricavato è devoluto a favore dei predetti soggetti in stato di bisogno.</p> <p>Deve essere assicurata la tracciabilità delle operazioni di consegna, di valutazione e di devoluzione di detti regali e altre utilità.</p>
<p>5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di <b>modico valore</b> si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.</p>	<p><b>V. Concetto di "modico valore"</b></p> <p>Per <b>modico valore</b> si intendono regali o atti di cortesia commerciale, quali sconti, omaggi o forme di ospitalità o altre utilità d'uso il cui importo non sia superiore in via orientativa a 150,00 euro complessivamente nell'arco di ciascun anno solare da parte dello stesso soggetto.</p> <p>Ai fini della valutazione dei predetti regali o altre utilità, nei casi di cumulo di più regali, compensi o utilità ciascuno del valore inferiore a quello massimo consentito, si terrà conto del loro valore di mercato in loco accertato con apposita indagine svolta dall'ufficio di economato, anche tramite il prezzario della Camera di Commercio.</p>
<p>6. Il dipendente non accetta <b>incarichi di collaborazione</b> da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza</p>	<p><b>VI.</b> Ai fini del presente comma:</p> <p>a) il "<b>biennio precedente</b>" è calcolato a decorrere dalla data in cui ha avuto inizio il procedimento o il rapporto contrattuale dal quale è derivato il predetto interesse economico;</p> <p>b) per "<b>interesse significativo</b>" deve intendersi un interesse derivato dalle decisioni o attività a favore dei predetti soggetti privati, direttamente o indirettamente, il cui valore economico superi o possa superare l'importo di modico valore individuato nel precedente comma 4;</p> <p>c) per "<b>soggetti privati</b>" devono intendersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ coloro che abbiano avuto con il Comune rapporti contrattuali di qualunque valore economico, per l'esecuzione di opere e lavori pubblici o per la fornitura di beni o di servizi programmati o gestiti o eseguiti o controllati dall'ufficio di appartenenza ovvero abbiano ricevuto dall'ufficio di appartenenza autorizzazioni o concessioni;</li> <li>✓ coloro che siano stati destinatari di sovvenzioni,</li> </ul>

	<p>contributi, sussidi ed ausili finanziari, o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere e valore economico assegnati dall'ufficio di appartenenza;</p> <p>✓ coloro che siano stati destinatari di provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriali o commerciali, comunque denominati, adottati dall'ufficio di appartenenza;</p> <p>✓ coloro che abbiano intrapreso azioni legali nei confronti dell'Amministrazione nel biennio precedente.</p>
<p>7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.</p>	<p><b>VII. Obbligo di vigilanza</b></p> <p>I Responsabili di Area vigilano affinché i dipendenti loro sottoposti osservino le disposizioni del presente articolo. In caso di inosservanza, sono tenuti alla <b>segnalazione tempestiva</b> all'UPD e comunque entro 5 giorni dalla conoscenza del fatto.</p>

#### Art. 5. Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

<p>1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente <b>comunica</b> tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano <b>interferire</b> con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio.</p> <p>Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati</p>	<p><b>I. Procedimento di comunicazione</b></p> <p>La <b>comunicazione</b>, anche se negativa, deve essere presentata utilizzando il modello ALLEGATO D) ai seguenti soggetti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>dai singoli dipendenti al proprio Responsabile</li> <li>dal Responsabile al Segretario Comunale</li> <li>dal Segretario Comunale al Sindaco.</li> </ol> <p>La comunicazione va presentata entro i seguenti termini:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>prima della data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o dell'atto di affidamento dell'incarico a soggetti esterni</li> <li>successivamente, entro e non oltre 20 giorni dalla data in cui ha origine l'adesione o la partecipazione</li> <li>periodicamente, almeno entro il 31 gennaio di ciascun anno.</li> </ol> <p>Il destinatario della comunicazione, nei successivi 20 giorni, valuta in contraddittorio con l'interessato la compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza alle associazioni o alle organizzazioni con l'esercizio dei suoi compiti e poteri; qualora da tale valutazione deduca che l'interessato potrebbe essere influenzato negativamente nell'espletamento della sua attività, adotta gli eventuali necessari <b>provvedimenti consequenziali</b>, quali: la limitazione dei compiti o l'affiancamento di altro dipendente, la rotazione funzionale, ecc.</p> <p>L'adesione o l'appartenenza ad una associazione od organizzazione è incompatibile con la titolarità della responsabilità dell'ufficio con le cui attività istituzionali possono sorgere <b>interferenze o conflitti di interesse</b>, anche solo potenziali.</p> <p>Il dipendente, qualora non abbia reso la comunicazione, ha comunque l'<b>obbligo di astenersi</b> dal trattare pratiche relative ad associazioni od organizzazioni di cui è membro.</p>
<p>2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.</p>	<p><b>II. Procedimento di segnalazione</b></p> <p>Chiunque sia oggetto di tali pressioni o abbia certezza che tali pressioni siano esercitate da altri colleghi ha l'obbligo di <b>avvertire</b> tempestivamente dell'accaduto il Responsabile della struttura cui è assegnato il</p>

	<p>dipendente o, se le pressioni vengono da Responsabili, al Segretario Comunale.</p> <p>Questi ultimi, ricevuta la segnalazione, svolgono sommari accertamenti e ove la segnalazione appaia fondata <b>segnalano</b> il fatto all'UPD entro il termine per l'esercizio dell'azione disciplinare.</p>
--	---

**Art. 6. Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse**

<p><b>INTERESSI FINANZIARI</b></p> <p>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 <b>rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione</b> con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:</p> <p>a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancor rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto ipredetti rapporti di collaborazione;</p> <p>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.</p>	<p><b>I. Procedimento di comunicazione</b></p> <p>La <b>comunicazione, anche se negativa</b>, deve essere presentata entro il 31 gennaio di ciascun anno utilizzando il <u>modello ALLEGATO E</u>) ai seguenti soggetti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) dai singoli dipendenti al proprio Responsabile</li> <li>b) dal Responsabile al Segretario Comunale</li> <li>c) dal Segretario Comunale al Sindaco.</li> </ol> <p>Il destinatario della comunicazione, nei successivi 20 giorni, valuta in contraddittorio con l'interessato la compatibilità dei rapporti con l'esercizio dei suoi compiti e poteri; qualora da tale valutazione deduca che l'interessato potrebbe essere influenzato negativamente nell'espletamento della sua attività, adotta gli eventuali necessari <b>provvedimenti consequenziali</b>, quali: la limitazione dei compiti o l'affiancamento di altro dipendente, la rotazione funzionale, ecc.</p> <p>Il dipendente, qualora non abbia reso la comunicazione, ha comunque <b>l'obbligo di astenersi</b> dal trattare pratiche relative ai soggetti indicati.</p>
<p><b>CONFLITTI D'INTERESSE</b></p> <p>2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in <b>situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi</b> con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare <b>interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali</b>, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.</p>	<p><b>II. Procedimento di astensione</b></p> <p>Il titolare del provvedimento finale è tenuto a <b>dichiarare</b>, nel testo di ciascun atto/provvedimento, che in relazione al procedimento di cui trattasi non sussiste in capo a sé stesso alcuna situazione di conflitto di interessi di qualsiasi natura, anche potenziale ed anche di natura non patrimoniale.</p> <p>Qualora il responsabile del procedimento e/o il Responsabile si trovino in una situazione anche potenziale di conflitto di interessi hanno <b>l'obbligo di astenersi</b> da ogni attività inerente al procedimento stesso e di darne <b>comunicazione</b> utilizzando il <u>modello ALLEGATO F</u>), ai soggetti indicati nel paragrafo precedente.</p> <p>Al fine di accertare se la situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi sia realmente idonea a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, il soggetto destinatario della comunicazione, dopo avere provveduto, tempestivamente e in contraddittorio con l'interessato, alla valutazione della stessa situazione segnalata, al fine di superare la criticità rilevata e di prevenire il correlato rischio corruttivo, adotta una <b>misura idonea e proporzionata</b>, tenendo conto della gravità della stessa in relazione all'economicità e all'efficacia del procedimento amministrativo nonché in relazione all'eventuale pregiudizio patrimoniale e/o immateriale (danno all'immagine imparziale del Comune) che possa nuocere dell'Amministrazione.</p>

	<p>Esempi di misure adottabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ cautele aggiuntive rispetto a quelle ordinarie in materia di controlli, comunicazione, pubblicità;</li> <li>➤ interventi di altri soggetti con funzioni di supervisione e controllo;</li> <li>➤ motivazione più specifica per le scelte adottate;</li> <li>➤ revoca dell'incarico;</li> <li>➤ nomina di un sostituto;</li> <li>➤ avocazione allo stesso dirigente/responsabile;</li> <li>➤ rotazione funzionale o strutturale</li> </ul> <p>Il controllo è effettuato tempestivamente nel caso in cui sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni fornite o in caso di segnalazione da parti di terzi.</p>
	<p><b>III. Dichiarazione sostitutiva riferita alla singola procedura di gara</b></p> <p>Per ciascuna procedura di gara, all'interno della determina a contrarre o atto equivalente il Responsabile di Settore deve attestare di aver verificato che i dipendenti coinvolti nell'istruttoria non si trovano in posizione di conflitto di interessi.</p>

#### Art. 7. Obbligo di astensione

<p>1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere <b>interessi</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- propri, ovvero di suoi <b>parenti</b>, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi,</li> <li>- oppure di persone con le quali abbia rapporti di <b>frequentazione abituale</b>,</li> <li>- ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia <b>causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito</b> significativi,</li> <li>- ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia <b>tutore, curatore, procuratore o agente</b>,</li> <li>- ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia <b>amministratore o gerente o dirigente</b>.</li> </ul> <p>Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano <b>gravi ragioni di convenienza</b>. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.</p>	<p><b>I. procedimento di astensione</b></p> <p>Si applica quanto previsto all'art. 6 paragrafo II.</p>
---	--

#### Art. 8. Prevenzione della corruzione e tutela per la segnalazione di illeciti (whistleblower)

<p>1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetta le <b>prescrizioni</b> contenute nel piano per la prevenzione della corruzione (PTPCT),</li> <li>- presta la sua <b>collaborazione</b> al responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)</li> </ul> <p>e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali <b>situazioni di illecito</b> nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.</p>	<p>I. Il DIPENDENTE partecipa attivamente e con senso di responsabilità alla redazione del PIAO in cui è confluito il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), con riferimento, in particolare: alla mappatura e all'analisi dei processi; alla individuazione, mappatura e valutazione dei rischi; alla individuazione, mappatura, attuazione e monitoraggio delle misure.</p> <p>II. I RESPONSABILI DI SETTORE, in relazione alle attività dei rispettivi servizi di competenza, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. devono collaborare nell'individuare le aree generali e le aree specifiche nonché le eventuali aree facoltative maggiormente soggette a rischi corruttivi; nell'analisi del contesto esterno e interno, acquisendo</li> </ul>
---	--

eponderando i dati e le informazioni che possono influenzare lo svolgimento dei processi; nell'individuare e mappare per ciascuna area i procedimenti amministrativi e i relativi processi maggiormente esposti a rischi corruttivi; nell'individuare e mappare per ciascun processo i rischi corruttivi e valutarli secondo il metodo previsto nella sezione del PIAO in cui è confluito il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione; nell'individuare le misure utili a contrastare i correlati rischi; nel coordinare e verificare l'attuazione e il monitoraggio delle misure generali e specifiche;

b. sono responsabili dell'attuazione delle misure di competenza del proprio settore programmate nel PTPCT e operano in maniera tale da creare le condizioni idonee a consentire l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);

c. devono valorizzare l'attuazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi organizzativi e individuali delle proprie unità organizzative;

d. devono programmare e attuare la formazione propria e dei dipendenti incardinati nella rispettiva struttura nelle materie afferenti ai servizi di competenza, in particolare in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché della diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;

e. devono verificare, con periodicità almeno semestrale, il regolare assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013;

devono tenere conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

III. IL DIPENDENTE, in relazione ai propri compiti istituzionali, è obbligato a:

a. collaborare con il proprio dirigente e con il RPCT nelle attività di redazione e attuazione della sezione del PIAO in cui è confluito il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

b. rispettare e attuare le prescrizioni contenute nella sezione del PIAO in cui è confluito il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

c. informare il dirigente e il RPCT relativamente alle **situazioni indicative di illecito e/o irregolarità** nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza seguendo l'iter contenuto nella "Procedura per la gestione delle segnalazioni di illecito o irregolarità e tutela del segnalante, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (**C.D. WHISTLEBLOWING POLICY**) approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 14.09.2022);

d. denunciare all'autorità giudiziaria i

	<p><b>comportamenti penalmente rilevanti</b> di cui sia venuto a conoscenza, commessi nell'ambito dell'ente;</p> <p>e. comunicare, non appena ne abbia avuto conoscenza, al RPCT l'avvio nei suoi confronti di qualsiasi <b>procedimento penale o contabile</b>; in particolare, il dipendente comunica, entro 5 giorni dal ricevimento, l'emissione a proprio carico di un'informazione di garanzia (art. 369 Codice di procedura penale) o di un invito a dedurre (art. 67 Codice di giustizia contabile).</p> <p>IV. Il RESPONSABILE del settore, ricevuta una segnalazione di illecito da parte di un dipendente assegnato alla propria struttura inoltra <b>denuncia</b> all'autorità giudiziaria, se ancora non si è provveduto, e contestualmente informa il RPCT e l'UPD, trasmettendo i relativi atti in via assolutamente riservata.</p> <p>V. Il dipendente è tenuto al <b>segreto d'ufficio</b> dei dati, documenti e informazioni di cui sia comunque venuto a conoscenza relativi a indagini, inchieste o istruttorie interne.</p> <p>VI. Se nelle situazioni descritte si trova il Responsabile di Servizio, si segue la procedura sopra descritta e le segnalazioni e/o informazioni sono rese al Segretario Comunale.</p> <p>VII. Il RPCT cura e verifica la concreta applicazione dei <b>meccanismi di protezione</b> dei dipendenti, previsti dall'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 a tutela di chi abbia segnalato condotte illecite nell'interesse dell'integrità dell'amministrazione.</p>
--	---

**Art. 9. Trasparenza e tracciabilità**

<p>1. Il dipendente assicura l'adempimento degli <b>obblighi di trasparenza</b> 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.</p>	<p><b>I. Trasparenza</b></p> <p>Il <b>dovere di collaborazione</b> dei dipendenti nell'elaborare, reperire e trasmettere i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione riguarda sia la sezione "Albo pretorio on-line", sia la sezione "Amministrazione trasparente", sia gli aggiornamenti del sito web istituzionale.</p> <p>Nelle <b>pubblicazioni obbligatorie</b> di documenti, dati e informazioni il dipendente deve rispettare le normative comunitarie e nazionali nonché i provvedimenti del Garante della Privacy, con particolare attenzione alle disposizioni afferenti alla protezione dei dati personali.</p> <p>Nelle <b>pubblicazioni facoltative</b> di atti e documenti "ulteriori" rispetto a quelli da pubblicare obbligatoriamente è doveroso procedere, preventivamente, ad anonimizzare tutti i dati personali eventualmente contenuti negli atti e documenti da pubblicare.</p>
---	---

	<p>I responsabili dei servizi sono tenuti, per quanto di rispettiva competenza, ad impartire apposite <b>istruzioni</b> finalizzate a garantire la pubblicazione, in modo tempestivo, regolare e completo, dei documenti, delle informazioni e dei dati, nel rispetto delle norme legislative e regolamentari, delle misure previste nel PTPCT e delle direttive impartite dal RPCT e dal DPO.</p> <p>Nel <b>sistema di valutazione</b> e nel <b>piano per la performance</b> occorre prevedere i criteri e le modalità per considerare ai fini della predetta valutazione il grado di assolvimento degli obblighi della trasparenza da parte degli uffici.</p>
<p>2. La <b>tracciabilità dei processi decisionali</b> adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità</p>	<p><b>II. Tracciabilità dei processi decisionali</b></p> <p>La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere garantita attraverso un adeguato <b>programma informatico</b> che consenta in ogni momento la replicabilità del processo stesso nonché la certezza dell'integrità della forma e del contenuto degli atti e dei provvedimenti costituenti ciascun procedimento amministrativo, unitamente alla loro riferibilità temporale.</p> <p>Il dipendente deve aver cura di inserire nel <b>fascicolo informatico</b> e nell'eventuale fascicolo analogico di ogni pratica trattata tutta la documentazione ad essa afferente, al fine di consentire la tracciabilità del processo decisionale.</p> <p>In ogni caso il dipendente deve essere sempre in grado di documentare adeguatamente, nei provvedimenti conclusivi dei procedimenti caratterizzati da rilevante discrezionalità, le <b>fasi del relativo processo</b> e di fornire specifiche <b>motivazione in ordine alle scelte operate</b>, in particolare, in riferimento alle eventuali divergenze rispetto alla prassi corrente.</p>

#### **Art. 10. Comportamento nei rapporti privati**

<p>1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e</li> <li>- non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.</li> </ul>	<p>I. Nella gestione dei propri rapporti nell'ambito familiare e sociale, comprese le relazioni lavorative con altri soggetti pubblici e privati, il dipendente non deve:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) proporre o promettere ovvero richiedere a terzi vantaggi di qualsiasi tipo e a qualunque titolo, avvalendosi della posizione di dipendente di questa Amministrazione;</li> <li>b) utilizzare i documenti, le informazioni e i dati, compresi gli indirizzi, creati o gestiti per esigenze di lavoro, al fine di arrecare, direttamente o indirettamente, vantaggi per sé o per altri;</li> <li>c) usare a fini privati i beni e le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio;</li> <li>d) fornire, consegnare o consentire a soggetti esterni l'utilizzo di logo, stemma, simboli grafici o denominazioni del Comune o di uffici comunali, nonché qualificazioni, titoli o attribuzioni se non in base a specifiche disposizioni e nei limiti di queste;</li> </ol>
--	--

	<p>e) autorizzare soggetti estranei all'organizzazione del Comune a utilizzare denominazioni e intestazioni di uffici comunali nonché indirizzi di posta elettronica propri del Comune;</p> <p>f) ricevere soggetti privati nella propria abitazione o in luoghi diversi da quelli istituzionalmente previsti per discutere le pratiche del proprio lavoro;</p> <p>g) utilizzare al di fuori dal servizio le divise e gli indumenti forniti dall'amministrazione per l'espletamento delle mansioni di competenza.</p> <p>Il dipendente inoltre non deve:</p> <p>h) assumere comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei propri o altrui compiti e poteri istituzionali ovvero nuocere agli interessi o all'immagine del Comune;</p> <p>i) assumere comportamenti inadeguati rispetto all'art. 98 della Costituzione.</p>
--	---

### Art. 11. Comportamento in servizio

<p>1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.</p>	<p><b>I. divieto di comportamenti dilatori</b>  Il dipendente raggiunge la postazione di lavoro immediatamente dopo avere registrato il proprio ingresso, non essendo consentito ritardare senza giustificato motivo l'inizio della propria attività.  Il dipendente non assume come prassi il fatto di assolvere i propri compiti all'ultimo momento utile.</p>
<p>2. Il dipendente utilizza i <b>permessi di astensione</b> dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.</p>	<p><b>II. utilizzo dei permessi e delle ferie</b>  Il dipendente non utilizza strumentalmente i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, al fine di creare disagi ai colleghi e/o all'Amministrazione o di sottrarsi all'adempimento dei propri doveri o di porre in essere comportamenti ostruzionistici.  In ogni caso, il dipendente presenta la richiesta di permesso o di ferie in tempo utile, onde evitare disservizio ai colleghi ed agli utenti e concordando con i colleghi le modalità atte a garantire la continuità dei servizi ed il rispetto delle scadenze.  Il dipendente comunica immediatamente all'ufficio personale e al proprio ufficio l'assenza determinata da un evento imprevedibile ovvero l'infortunio sul posto di lavoro. Si assicura che, in caso di malattia, venga trasmesso nel termine prescritto il certificato medico.</p>
<p>3. Il dipendente utilizza il <b>materiale</b> o le <b>attrezzature</b> di cui dispone per ragioni di ufficio e i <b>servizi telematici e telefonici</b> dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione.  Il dipendente utilizza i <b>mezzi di trasporto</b> dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.</p>	<p><b>III. Il dipendente gestisce le risorse strumentali ad esso assegnate secondo la logica del contenimento dei costi</b>, comunque non pregiudicando la qualità dei risultati e mantenendo una costante proporzionalità tra bisogni e risorse nonché tra obiettivi perseguiti e misure procedurali e/o gestionali adottate.</p> <p>Impronta il proprio lavoro alla <b>logica del risparmio</b> (quali: buon uso delle risorse strumentali in dotazione, riciclo della carta per minute; utilizzo parsimonioso dei materiali di cancelleria, etc.).</p> <p>Con riferimento particolare alle <b>strumentazioni informatiche</b> il dipendente è obbligato al rispetto di quanto previsto dalle politiche di sicurezza</p>

informatica, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici dell'Ente. Inoltre, è responsabile della protezione dei dati personali ai sensi della vigente normativa europea (Regolamento UE 2016/679) e nazionale (d.lgs. n. 196/2003), della custodia dei codici di accesso ai programmi e agli strumenti informatici avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti oltre che dell'utilizzo di tali strumenti che deve essere appropriato e conforme con i fini istituzionali; in particolare, il dipendente deve:

- a) custodire le **credenziali di accesso personali** alla propria postazione informatica in modo che altri non possano venirne a conoscenza; non consentire o delegare ad altri il loro utilizzo; è comunque responsabile di ogni suo uso o eventuale abuso; segnalare eventuali omonimie non emerse in precedenza e già omologate;
- b) utilizzare esclusivamente gli **applicativi** posti a disposizione dall'amministrazione, essendo vietato utilizzare programmi personali o altri programmi che si basino sulla tecnologia peer to peer ovvero che consentano di collegare direttamente apparati informatici per la condivisione non protetta di contenuti e risorse che forniscano funzionalità di proxy "anonimizzante" per la navigazione di siti web senza lasciare traccia;
- c) utilizzare soltanto i contatti da cui non possono essere trasmessi programmi (virus, malware) che possano infettare e danneggiare volutamente il sistema operativo istituzionale;
- d) evitare l'utilizzo del sistema operativo in dotazione per interessi personali di qualunque genere e l'installazione di indirizzi informatici personali o comunque non appartenenti all'amministrazione;
- e) evitare l'installazione di programmi di giochi o altre applicazioni per il tempo libero e comunque non utilizzare gli stessi.

Al dipendente è consentito utilizzare per **motivi personali** i beni strumentali e le apparecchiature di cui dispone per ragioni di servizio (telefono, pc, internet, ecc.) eccezionalmente e soltanto in casi di assoluto e improcrastinabile bisogno, dandone successiva comunicazione al dirigente/responsabile, ed in ogni caso per un periodo di tempo tale da non pregiudicare o ritardare il regolare svolgimento della sua attività istituzionale.

Il dipendente, in caso di **allontanamento dal proprio posto di lavoro**, anche per esigenze di servizio e per periodi brevi, deve porre in essere ogni misura idonea a non lasciare incustoditi uffici o aree, pratiche e strumenti di lavoro in modo da renderli accessibili da parte di terzi non autorizzati; in ogni caso, il dipendente è, comunque, tenuto ad informare il responsabile del servizio della necessità di assentarsi

	<p>anche temporaneamente dal posto di lavoro.</p> <p>Al fine di evitare accessi di persone non autorizzate ovvero di danni alle risorse strumentali e ai locali sedi di lavoro, il dipendente è tenuto a provvedere, al <b>termine dell'orario di servizio</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alla chiusura degli armadi e dei cassetti nei quali siano stati riposte le pratiche;</li> <li>- allo spegnimento degli strumenti e dei macchinari elettronici, delle luci e degli apparecchi di condizionamento dei locali;</li> <li>- a riconsegnare e riporre gli attrezzi e i mezzi di locomozione utilizzati nell'espletamento del proprio lavoro;</li> <li>- a chiudere debitamente le finestre e le porte degli stessilocali.</li> </ul> <p>Il dipendente che utilizza i <b>mezzi di trasporto</b> dell'amministrazione deve mantenere un comportamento rispettoso del Codice della Strada, restando a suo carico ogni eventuale infrazione commessa.</p>
--	--

#### **Art. 11 bis. Utilizzo delle tecnologie informatiche**

*(articolo introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera a), del d.P.R. n. 81 del 2023)*

<p>1. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, 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.</p>	
<p>2. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali è di norma evitato per attività 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.</p>	<p>Le modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio alle quali deve uniformarsi ogni dipendente sono così individuate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifica ricoperta nell'Ente;</li> <li>- nome e cognome;</li> <li>- Comune di San Bellino;</li> <li>- denominazione dell'ufficio di riferimento;</li> <li>- numero telefonico fisso di ufficio;</li> <li>- eventuale numero di cellulare di servizio;</li> <li>- indirizzo e-mail dell'ufficio;</li> <li>- indirizzo e-mail del protocollo;</li> <li>- indirizzo PEC dell'Ente</li> </ul>
<p>3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità 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 è reperibile.</p>	
<p>4. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter</p>	<p>Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter</p>

assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.	assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio per un tempo massimo di 15 minuti al giorno
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 responsabilità dell'amministrazione.	

#### **Art. 11 ter. Utilizzo delle tecnologie informatiche**

*(articolo introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera a), del d.P.R. n. 81 del 2023)*

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 è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento 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 non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.	
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 specificata 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.	Si ricorda che il dovere di non rivelare e utilizzare i segreti d'ufficio è penalmente rilevante (art. 326 del codice penale), così come l'utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio o servizio e che debbano rimanere segrete (art. 325 del codice penale)

#### **Art. 12. Rapporti con il pubblico**

<i>Comma modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera b), numero 1 del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81</i>	
1. Il dipendente in rapporto con il pubblico: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del <b>badge</b> od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in</li> </ul>	<b>I. A) identificazione</b> Sulla porta di ciascun ufficio o in prossimità di esso deve essere affissa una <b>targhetta</b> contenente l'identificazione dell'ufficio ed il nominativo del/dei dipendente/i che ivi prestano servizio. Nelle comunicazioni telefoniche e informatiche con gli utenti il dipendente è tenuto a palesare il suo nome e cognome e l'ufficio presso il quale presta servizio.

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 e accurata possibile e, in ogni caso, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente. Qualora 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.

#### I. B) decoro

Il dipendente in rapporto con il pubblico osserva il necessario **decoro**, a garanzia della buona immagine dell'ente. A tal fine:

- ✓ adotta un **linguaggio** rispettoso e consono, evitando l'utilizzo di espressioni volgari e disdicevoli; in caso di diverbio, non ricorre al turpiloquio, all'imprecazione, alla maledizione ed alla bestemmia;
- ✓ nell'ambiente di lavoro veste un **abbigliamento** adeguato e consono al ruolo rivestito e ai propri compiti istituzionali, indossando, ove prescritto da norme regolamentari, la divisa fornita dall'amministrazione; non può indossare vestiario che richiami marchi di ditte fornitrici di beni o servizi per l'ente, salvo che il Comune abbia stipulato un contratto di sponsorizzazione al riguardo;
- ✓ durante l'orario di servizio o prima di prendere servizio non fa uso di **sostanze** alcoliche o stupefacenti o psicotrope;
- ✓ rispettare e fa rispettare il **divieto di fumo** nella sede di lavoro, anche da parte dell'utenza.

#### I. C) spirito di servizio

Il dipendente, nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, conforma le sue azioni e i suoi comportamenti alla massima **educazione, correttezza, completezza e trasparenza** delle informazioni, alla **disponibilità** nel cercare di dare una legittima soluzione dal punto di vista formale e sostanziale alle istanze e esigenze degli utenti, all'**imparzialità** di trattamento per fattispecie uguali, astenendosi da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'attività amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori, quali inimicizie anche con il proprio coniuge o parenti e affini. Il dipendente deve comunicare con immediatezza al proprio dirigente qualunque **notizia** relativa a fatti o atti da cui possano conseguire danni patrimoniali o d'immagine per l'ente o eventuali disservizi.

#### I. D) risposte all'utenza

Nei rapporti con gli utenti, il dipendente:

- ✓ ha il dovere di fornire, nel rispetto del dovere di segretezza, le informazioni, i chiarimenti e le spiegazioni richiesti e comunque utili per facilitare la presentazione dell'istanza e dei relativi allegati, anche fornendo loro i relativi modelli, nonché la comprensione del procedimento amministrativo di sua competenza;
- ✓ qualora non sia in grado di dare in tempo reale le

	<p>informazioni, i chiarimenti, le spiegazioni e i modelli richiesti, offre all'utente la possibilità di fornirli al più presto tramite telefono o fax o posta elettronica o altre modalità condivisa;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ se le informazioni e le notizie richieste non sono di sua competenza, il dipendente fornisce le indicazioni necessarie per indirizzare al competente ufficio;</li> <li>✓ sullo stato di svolgimento del procedimento fornisce le informazioni richieste, evitando di esprimere giudizi negativi di natura personale sui propri colleghi o collaboratori e astenendosi dall'espone all'utente le proprie opinioni personali relative all'amministrazione ovvero alle modalità di erogazione del servizio.</li> </ul> <p><b>I. E) gestione appuntamenti</b> Il dipendente deve avere la necessaria flessibilità nella chiusura del servizio di sportello, provvedendo, ove possibile, alla trattazione delle questioni delle persone in attesa di afflusso allo sportello prima della sua chiusura.</p> <p><b>I. F) vigilanza</b> Sul comportamento in servizio dei dipendenti vigilano i Responsabili delle strutture apicali nonché i responsabili dei servizi e degli uffici.</p>
<p><i>Comma modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera b), numero 1 del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81</i></p> <p>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.</p>	<p><b>II. social network</b> Il dipendente fa un uso consono e decoroso dei social network ai quali aderisce (es. facebook, instagram, twitter, whatsapp, ecc.) e a tal fine si astiene dall'esprimere sui social network giudizi o dichiarazioni sull'operato dell'Amministrazione e/o dei colleghi e/o degli utenti. Si astiene altresì dall'esprimere giudizi derivanti da informazioni assunte nell'esercizio delle proprie funzioni e dal diffondere informazioni confidenziali provenienti dall'attività lavorativa.</p> <p>Il dipendente esprime sui social network le proprie opinioni personali in modo civile ed equilibrato, evitando giudizi o dichiarazioni offensive e/o la diffusione di immagini denigratorie o diffamatorie nei confronti di terzi e/o che possano suscitare riprovazione, polemiche o strumentalizzazioni. In ogni caso adotta tutte le possibili cautele per evitare che proprie manifestazioni dipensiero, sia orali che scritte o espresse con qualsiasi mezzo, possano essere riconducibili o attribuibili al Comune.</p> <p>Il dipendente nell'utilizzo dei social network non pubblica immagini che lo ritraggano con simboli o fregi del Comune.</p>
<p>3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli <b>standard di qualità e di quantità</b> fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle</p>	<p><b>III. standard di qualità e quantità</b></p> <p>Il dipendente assicura il rispetto degli standard di qualità e di quantità stabiliti nell'<b>ALLEGATO A)</b> al presente codice.</p> <p>Gli standard di qualità costituiscono valori essenziali ai fini della misurazione e della valutazione della</p>

modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.	performance individuale.
<p>4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'<b>esito di decisioni</b> o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti.</p> <p>Fornisce <b>informazioni e notizie</b> 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.</p> <p>Rilascia <b>copie ed estratti di atti o documenti</b> secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.</p>	
<p>5. Il dipendente osserva il <b>segreto d'ufficio</b> 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.</p> <p>Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.</p>	

#### Art. 13. Disposizioni particolari per i dirigenti

<p>1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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,</li> <li>✓ ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai <b>funzionari responsabili di posizione organizzativa</b> negli enti privi di dirigenza.</li> </ul>	
<p>2. Il dirigente svolge con <b>diligenza</b> 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.</p>	<p>II. Il Responsabile di Area gestisce responsabilmente la propria attività e, salvo improvvise e indilazionabili esigenze, programma con congruo anticipo le attività proprie e dei suoi collaboratori, con i quali tiene incontri con cadenza almeno settimanale per acquisire consapevolezza sull'andamento dei servizi e per dare direttive dirette a risolvere le problematiche prospettategli.</p>
<p>3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in <b>conflitto di interessi</b> 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.</p>	<p>III. I Responsabili di P.O., all'atto di nomina, sono tenuti a rilasciare all'ente apposita <b>dichiarazione sostitutiva</b> redatta secondo il <b>modello ALLEGATO B e C)</b>. L'ufficio per il personale verifica, con periodicità annuale, attraverso la consultazione del casellario giudiziale, l'insussistenza di sentenze, misure e procedimenti ostativi a ricoprire incarichi presso le PA. I Responsabili di P.O sono tenuti a comunicare con tempestività tutti i dati previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 in</p>

<p>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.</p>	<p>relazione al loro ruolo ed in conformità agli orientamenti ANAC in materia.</p>
<p><i>Comma modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera b), numero 1 del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81</i></p> <p>4. Il dirigente assume <b>atteggiamenti leali e trasparenti</b> e adotta un <b>comportamento esemplare</b>, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza e <b>imparziale</b> nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le <b>risorse assegnate</b> al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.</p>	<p>IV. I Responsabili di P.O. diramano ai propri collaboratori direttive, anche specifiche in relazione alla loro peculiare natura, per l'adeguato utilizzo di beni, strumenti e attrezzature assegnate all'ufficio, onde perseguire l'efficienza e l'economicità dell'attività amministrativa.</p>
<p><i>Comma modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera b), numero 1 del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81</i></p> <p>4-bis. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.</p>	
<p><i>Comma sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera c), numero 3) del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81</i></p> <p>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 alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.</p>	<p>V. I Responsabili di Settore devono assumere tutte le iniziative necessarie per il benessere organizzativo, con particolare riferimento alla instaurazione di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, garantendo un intervento immediato nei casi di conflitto che si determinano tra gli stessi. Della violazione di queste previsioni, ferma restando la maturazione di responsabilità disciplinare o di altro genere di responsabilità, si tiene conto nella valutazione nell'ambito dei fattori riferiti alle capacità manageriali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) nell'autorizzare un dipendente incardinato nella propria struttura a un incarico esterno deve accertarsi che l'espletamento di tale incarico sia conforme a quanto previsto nel T.U. n. 3/1957, nel D.lgs. n. 165/2001, nella Legge n. 190/2012 e nella vigente disciplina interna del Comune;</li> <li>b) autorizzare e vigilare a che i dipendenti fruiscano dell'orario flessibile di lavoro e del permesso di assentarsi temporaneamente dal posto di lavoro per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai regolamenti nonché dai contratti collettivi;</li> <li>c) vigilare sul rispetto da parte dei propri collaboratori dei codici di comportamento, del PTPCT e, in particolare, delle norme sulle situazioni di conflitto di interessi, sulle cause di inconferibilità e sulla presenza sul posto di lavoro assicurandosi che le assenze brevi per ragioni d'ufficio o personali siano autorizzate e annotate su un apposito registro nonché registrate in uscita e in entrata attraverso il sistema di rilevamento elettronico delle presenze in servizio.</li> </ul>
<p>6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del <b>carico di lavoro</b>, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il</p>	<p>6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del <b>carico di lavoro</b>, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione.</p>

<p>dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.</p>	<p>Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.</p>
<p>Comma sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera c), numero 4) del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81</p>	<p>Comma sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera c), numero 4) del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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'autorità disciplinare, 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</p>	<p>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'autorità disciplinare, 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</p>

#### Art. 14. Contratti ed altri atti negoziali

<p>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 <b>mediazione di terzi</b>, né corrisponde o promette ad alcuna <b>utilità a titolo di intermediazione</b>, 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.</p>	<p><b>I. divieto di mediazione/intermediazione</b> Il divieto si applica in tutte le fasi di procedura di scelta del contraente, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) fase di progettazione della gara (di qualunque tipologia e/o importo)</li> <li>b) fase di svolgimento della gara e di aggiudicazione</li> <li>c) fase di stipulazione del contratto fase di esecuzione del contratto</li> </ul>
<p>2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, <b>contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione</b> 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 <b>contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione</b>, 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.</p>	<p><b>II. divieto di conclusione di contratti</b> Il divieto si applica in tutte le fasi di procedura di scelta del contraente, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) fase di progettazione della gara (di qualunque tipologia e/o importo)</li> <li>b) fase di svolgimento della gara e di aggiudicazione</li> <li>c) fase di stipulazione del contratto</li> <li>d) fase di esecuzione del contratto</li> </ul> <p><b>Il bis. obbligo di astensione</b> Quando il dipendente ha notizia della conclusione del contratto da parte del Comune, deve consegnare entro 5 giorni lavorativi al proprio superiore gerarchico apposita comunicazione ove sono specificati i contratti da lui conclusi nel biennio precedente a titolo privato con la medesima ditta aggiudicataria ed il relativo importo. Da tale comunicazione e fino alla data di conclusione del contratto il dipendente deve astenersi da qualunque attività e decisione riguardante la ditta medesima</p>

<p>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, <b>contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione</b>, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.</p>	<p>III. I dipendenti che concludono accordi o negozi ovvero stipulano contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbiano concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura o servizio, finanziamento e assicurazione per conto del Comune, è obbligato a darne informazione, scritta e protocollata, utilizzando il modello F) al Responsabile del settore.</p> <p>Il Responsabile valuta, in contraddittorio con l'interessato, se tale situazione possa minare il buon andamento o l'imparzialità dell'attività amministrativa, e adotta le misure ritenute più idonee per evitare il rischio corruttivo.</p> <p>III bis. Attività successive alla cessazione dal servizio <b>(divieto di pantouflage)</b> All'atto di cessazione del rapporto di lavoro il personale dirigente/Responsabile di Area che ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A. ed il dipendente che – collaborando all'istruttoria - ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, deve firmare una <b>dichiarazione</b> con la quale si impegna al rispetto delle norme in materia di "pantouflage", ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/20013, utilizzando il modello G). Detta dichiarazione deve essere acquisita nel fascicolo personale del dipendente.</p>
<p>4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.</p>	
<p>5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, <b>rimostranze orali o scritte</b> sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.</p>	

#### **Art. 15. Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

<p>1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.</p>	<p>I. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio, ogni Responsabile di Area trasmette annualmente al RPCT, un <b>report di verifica</b> sul livello di attuazione del codice e sul rispetto delle norme in esso contenute da parte del personale.</p>
<p>2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.</p>	
<p>3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012,</p>	

<p>n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzionidisciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici dicomportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54 -bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.Il responsabile della prevenzione della corruzione cura ladiffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionaleanticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge6 novembre 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'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.</p>	
<p>4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d) , della legge n. 190 del 2012.</p>	
<p>5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.</p>	<p>V. Al personale sono rivolte attività formative finalizzate a consentire la piena conoscenza dei contenuti del codice e dei suoi aggiornamenti, anche nell'ambito delle iniziative di formazione programmate in coerenza con le previsioni del PTPCT; il RPCT fornisce assistenza e consulenza sulla corretta interpretazione e attuazione delle disposizioni in esso contenute.</p>
<p><i>Comma inserito dall'articolo 1, comma 1, lettera d), del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81</i></p> <p>5-bis. Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.</p>	
<p>6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.</p>	
<p>7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.</p>	

**Art. 16. Responsabilità conseguente alla violazione deidoveri del codice**

<p>1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra <b>comportamenti contrari ai doveri d'ufficio</b>.</p>	<p>La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra le disposizioni del Codice di cui al Decreto del</p>
--	---

<p>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 <b>responsabilità disciplinare</b> accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni</p>	<p>Presidente della Repubblica n. 62/2013, come successivamente modificato e integrato, e quindi rientra tra i comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, ai quali saranno applicate, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, e in ragione del pregiudizio, anche morale, derivatone, le sanzioni disciplinari previste dalle norme e dai contratti vigenti, e secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 2 del citato Decreto.</p>
<p>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 di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.</p>	
<p>3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.</p>	
<p>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.</p>	

#### **Art. 17. Disposizioni finali e abrogazioni**

<p>1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione.</p> <p>L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento</p>	
<p>2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n.</p>	<p>II. Il Comune di San Bellino dà la più ampia diffusione al presente codice di comportamento e a tutti i suoi aggiornamenti attraverso la pubblicazione sul sito</p>

165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.	istituzionale dell'Ente, all'interno della sezione Amministrazione trasparente.
<p><i>Comma inserito dall'articolo 1, comma 1, lettera e), del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81</i></p> <p>2-bis. Alle attività di cui al presente decreto le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica</p>	
3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000 recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato	III. Il presente codice entra in vigore lo stesso giorno in cui diviene efficace la deliberazione con cui è stato approvato e sostituisce il Codice di comportamento approvato con Deliberazione di G.C. n. 119 del 18.12.2013 ed ogni altra disposizione contrastante.

## ALLEGATO A) – STANDARDS DI QUALITA'

Il Segretario Comunale, i Responsabili dei Servizi e tutti i dipendenti, nello svolgimento dei rispettivi compiti e mansioni istituzionali, devono adeguare la loro attività ai seguenti valori fondamentali, costituenti gli **standard di comportamento** attesi dai fruitori dei servizi comunali.

Tali valori fondamentali costituiscono elementi essenziali ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale.

<b>ASCOLTO</b> <b>Esprimere rispetto, disponibilità e apertura verso gli altri</b>	
1	Ascoltare con atteggiamento positivo e senza riserve
2	Sapere comprendere e assumere il punto di vista del proprio interlocutore
3	Favorire la costruzione di un ambiente di lavoro orientato all'ascolto attivo e alla comunicazione efficace tra e con le persone
<b>da tradurre nei seguenti comportamenti</b>	
A	Assumere un comportamento rispettoso e leale nei rapporti con i componenti della comunità, tenendo conto delle esigenze della comunità stessa
B	Assistere e consigliare i cittadini ai fini dell'erogazione dei servizi che il Comune fornisce, in particolare le persone con disabilità, che trovano difficoltà ad accedere all'erogazione dei servizi e quelle che trovano difficoltà a esprimersi in lingua italiana
C	Dimostrare massima cortesia e disponibilità nei rapporti con tutti gli utenti, evitando qualsiasi discriminazione
D	Trattare i reclami e le critiche da parte degli utenti con serietà e considerarle, qualora siano costruttive, come opportunità di miglioramento
E	Accettare la responsabilità, ove opportuno e in conformità con i doveri di ufficio, di tenere conto dei problemi e delle preoccupazioni sollevati da cittadini singoli o in gruppo, consultandosi con i fruitori dei servizi ai fini dello sviluppo organizzativo e qualitativo delle politiche pubbliche
F	Verificare sempre di avere compreso con chiarezza le richieste o le segnalazioni ricevute
G	Essere disponibili ad accogliere al meglio gli utenti dei servizi, con particolare attenzione nei confronti di quanti hanno difficoltà di qualunque natura

<b>CORRETTEZZA E TRASPARENZA</b> <b>Agire con onestà, garantire accessibilità ad azioni, percorsi e risultati per generare fiducia</b>	
1	Comunicare con chiarezza le decisioni e le motivazioni che ne stanno alla base
2	Dare massima visibilità e rendere disponibili i dati, le informazioni e i materiali prodotti, utilizzando un linguaggio semplice e privo di tecnicismi
3	Evitare comportamenti che possano recare danno al Comune e alla sua immagine e che possano essere in conflitto con il proprio ruolo
<b>da tradurre nei seguenti comportamenti</b>	
A	Garantire che le decisioni assunte siano oggettive, indipendenti e imparziali
B	Assistere e consigliare i cittadini ai fini dell'erogazione dei servizi che il Comune fornisce, in Garantire che il processo decisionale rispetti i più elevati principi etici
C	Adempiere all'obbligo di segnalare ogni comportamento illecito, compresi i comportamenti non coerenti con il presente Codice
D	Comunicare preventivamente le situazioni anche potenziali di conflitto di interessi che potrebbero comunque essere intese come un elemento di condizionamento nel perseguire l'interesse pubblico cui è finalizzata la rispettiva attività
E	Assicurare che la condotta tenuta nei rapporti privati non confligga con l'integrità del servizio e con la capacità di eseguire con correttezza i compiti e i poteri pubblici affidati dall'ordinamento
F	Avere cura di assicurare che ogni intervento fatto in un dibattito pubblico o sui media sia inteso come opinione personale e non dell'Amministrazione, non arrecando comunque danno all'immagine del Comune
G	Gestire regali, benefici o ospitalità in conformità al Codice nazionale e al presente Codice
H	Non abusare delle informazioni cui si ha accesso o delle relazioni che derivano dalle funzioni assegnate per perseguire o sollecitare interessi personali o di terzi
I	Rendere pubblici, chiari e manifesti i risultati del lavoro oggetto di pubblicazione obbligatoria ed eventualmente facoltativa

L	Publicare sul sito web istituzionale del Comune e rendere disponibili presso i punti di contatto con gli utenti tutte le informazioni necessarie relative alla modulistica, ai procedimenti e ai tempi stabiliti per la loro Conclusione
M	Comunicare agli interessati, in caso di slittamento dei tempi di risposta, il motivo del prolungamento dei Termini
N	Rendere pubblici gli orari e i recapiti degli uffici nonché i dati identificativi dei Responsabili dei Servizi, degli uffici e dei procedimenti
I	Rendere pubblici, chiari e manifesti i risultati del lavoro oggetto di pubblicazione obbligatoria ed eventualmente facoltativa

<b>RESPONSABILITÀ</b>	
<b>Essere consapevoli dei propri doveri e delle conseguenze dei propri comportamenti, al fine di generare valore per la comunità amministrata</b>	
1	Avere interesse e cura nei riguardi del proprio lavoro e dei fruitori a cui è diretto
2	Offrire sempre supporto e collaborazione all'analisi dei problemi e criticità per proporre soluzioni
3	Adempiere ai propri doveri nel rispetto delle norme e nella consapevolezza del proprio ruolo e secondo criteri di equità
<b>da tradurre nei seguenti comportamenti</b>	
A	Garantire la raccolta e conservazione dei dati personali in modo sicuro, limitandone l'accesso a chi vi ha diritto secondo legge
B	Garantire che l'accesso alle informazioni personali sia limitato a quelle necessarie allo svolgimento dei propri compiti in relazione allo scopo formale da rendere, evitando l'accesso alle informazioni per scopi che non vi corrispondono
C	Garantire che le credenziali di accesso ai sistemi informatici assegnati dall'Amministrazione e strettamente personali non possano venire a conoscenza di terzi o essere cedute a terzi
D	Conoscere e rispettare le norme vigenti che riguardano la pubblica amministrazione
E	Rispettare la puntualità nell'assolvimento degli impegni lavorativi
F	Prestare attenzione alla propria sicurezza e a quella dei colleghi e degli utenti nell'organizzazione di spazi e attività lavorative
G	Rispettare l'ambiente e valutare l'impatto delle proprie azioni su di esso
H	Considerare gli effetti e le conseguenze che le proprie azioni possono avere sui destinatari, sulla comunità e sull'Amministrazione
I	Esercitare i propri compiti, anche quando corrispondono ad un pubblico potere, esclusivamente per perseguire le finalità e l'interesse pubblico per i quali sono stati conferiti

<b>ORIENTAMENTO AL SERVIZIO</b>	
<b>Essere costantemente orientati ai bisogni dei cittadini e della comunità</b>	
1	Garantire gli standard qualitativi dei servizi e delle attività individuati negli strumenti di programmazione e di pianificazione o nelle norme di legge/regolamentari
2	Coinvolgere gli utenti nella valutazione dei servizi per rilevarne il grado di soddisfazione
3	Orientare le azioni sulla base delle valutazioni espresse dai cittadini
<b>da tradurre nei seguenti comportamenti</b>	
A	Rispettare e applicare le decisioni sovra ordinate anche quando non corrispondono alle opinioni personali
B	Essere puntuali soprattutto nel caso in cui la propria attività lavorativa si svolga a contatto con il pubblico
C	Svolgere il proprio lavoro nel rispetto della programmazione e dei tempi previsti per la conclusione dei procedimenti
D	Raccogliere le segnalazioni e le proposte provenienti dai cittadini e dagli utenti, dando una idonea risposta agli Interlocutori
E	Definire modalità e strumenti di valutazione del livello di soddisfazione degli utenti

<b>EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ</b>	
<b>Utilizzare al meglio tutte le risorse disponibili per raggiungere gli obiettivi stabiliti</b>	
1	Dimostrare apertura alla condivisione delle risorse organizzative, strumentali e professionali tra diversi uffici di questa Amministrazione e altre Amministrazioni

2	Promuovere la cultura del risparmio della spesa e della sostenibilità, valorizzando i comportamenti più virtuosi
3	Semplificare e dematerializzare le attività lavorative sia per assicurare la tracciabilità dei processi, sia per ottimizzare il tempo e le altre risorse
<b>da tradurre nei seguenti comportamenti</b>	
A	Utilizzare le risorse a propria disposizione in modo efficiente ed economicamente vantaggioso
B	Garantire un uso appropriato delle risorse e delle strutture pubbliche ed evitare sprechi o l'uso non conforme allo scopo legittimo delle risorse assegnate
C	Creare archivi informatici condivisi, assicurando la massima sicurezza e riservatezza delle banche dati e dei dati personali ivi contenuti
D	Promuovere lo scambio di buone prassi tra Servizi in un'ottica di semplificazione amministrativa
E	Essere costantemente aggiornati sulle disposizioni normative e interpretative attinenti ai propri compiti e Funzioni

<b>EFFICACIA</b>	
<b>Lavorare per raggiungere risultati, orientati alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini in tempi certi</b>	
1	Attivare strumenti e modalità per rilevare i bisogni e le attese dei cittadini
2	Definire obiettivi e tempi di realizzazione appropriati ai bisogni rilevati e alle risorse disponibili
3	Verificare la coerenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi prefissati
<b>da tradurre nei seguenti comportamenti</b>	
A	Garantire la dovuta diligenza nell'effettuare il proprio lavoro e dimostrare i più elevati standard di correttezza procedurale e di equità nel prendere le decisioni
B	Consultare le strutture e i colleghi interni e di altri Comuni competenti in materia al fine di ottimizzare attività e procedure
C	Organizzare le attività lavorative in modo da gestire le priorità e rispettare le scadenze
D	Garantire la circolazione e condivisione delle informazioni

<b>INNOVAZIONE E CREATIVITÀ</b>	
<b>Pensare, agire, innovare anche fuori dalle prassi consuete</b>	
1	Favorire un ambiente di lavoro che stimoli e incoraggi il contributo di proposte e di idee per il miglioramento continuo
2	Proporre soluzioni anche non convenzionali a fronte di criticità e problemi di gestione
3	Riconoscere le opportunità delle nuove tecnologie e svilupparne la potenzialità
<b>da tradurre nei seguenti comportamenti</b>	
A	Contribuire attivamente allo sviluppo e al miglioramento delle performance del Comune, anche attraverso modalità innovative di forniture di servizi
B	Contribuire allo sviluppo e al miglioramento continuo dei servizi forniti alla comunità
C	Guardare con interesse tutte le possibilità per innovare, rendere più veloce, efficace e produttiva la propria attività
D	Affrontare tempestivamente i problemi che si presentano, cercando soluzioni anche con il coinvolgimento dei colleghi e sollecitando lo scambio di idee innovative
E	Mantenere un atteggiamento propositivo e proattivo verso il proprio lavoro
F	Monitorare e gestire le criticità anche proponendo metodologie di lavoro alternative

<b>VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE</b>	
<b>Riconoscere le competenze e garantire pari opportunità di sviluppo professionale</b>	
1	Valorizzare le competenze, le attitudini e incoraggiare le potenzialità di ognuno
2	Stimolare opportunità di crescita attraverso percorsi formativi e di apprendimento basati sulle competenze trasversali, sull'aggiornamento e sulla condivisione di buone pratiche
3	Condividere la soddisfazione per i risultati raggiunti restituendo valore ad ogni persona per il contributo apportato
<b>da tradurre nei seguenti comportamenti</b>	

A	Contrastare qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia di qualunque tipo o genere
B	Mantenere e sviluppare le proprie competenze e conoscenze professionali anche attraverso l'autoformazione
C	Condividere le proprie conoscenze e competenze, senza riserve, con i colleghi
D	Segnalare i propri bisogni formativi
E	Partecipare alle attività formative proposte
F	Riconoscere e render merito alle persone anche pubblicamente per l'impegno e per il lavoro svolto al fine di raggiungere un risultato non scontato utile a migliorare un servizio

<b>SPIRITO DI SQUADRA</b>	
<b>Raggiungere gli obiettivi con il contributo di tutti, valorizzando i differenti punti di vista nella condivisione di valori, regole e interessi</b>	
1	Comunicare e diffondere gli obiettivi dell'Amministrazione, stimolando l'orientamento del personale al risultato, anche attraverso modalità strutturate di partecipazione
2	Sostenere il lavoro di rete, favorendo la condivisione delle informazioni e l'integrazione tra diverse strutture Organizzative
3	Sviluppare il senso di identità e di appartenenza al Comune, anche adottando e promuovendo l'immagine dello stesso Comune
<b>da tradurre nei seguenti comportamenti</b>	
A	Lavorare insieme in uno spirito di apertura mentale, onestà e trasparenza che incoraggi le buone relazioni, la collaborazione e la comunicazione reciprocamente rispettosa
B	Garantire che il proprio comportamento rifletta il proprio impegno per un ambito di lavoro inclusivo che non faccia sentire nessuno escluso o isolato
C	Garantire il necessario impegno ai fini di un ambito di lavoro che assicuri sicurezza, salute e benessere
D	Condividere obiettivi, metodologie e strumenti di lavoro con tutti i colleghi coinvolti nel processo
E	Organizzare riunioni periodiche per mantenere aggiornati tutti i componenti del gruppo di lavoro e condividere le informazioni
F	Valorizzare l'apporto di tutti al raggiungimento degli obiettivi

AL COMUNE DI SAN BELLINO

DICHIARAZIONE RESA DAI RESPONSABILI DI SETTORE AI SENSI DEL D. LGS. N. 39/2013  
**(Inconferibilità di incarichi dirigenziali)**

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_

Nato/a a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_,

residente a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) in Via \_\_\_\_\_ n.

prestante servizio presso questa Amministrazione in qualità di Responsabile/Titolare di P.O. presso il Settore

---

 consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art. 76 DPR n. 445 del 28/12/2000, sotto la propria responsabilità;

Visto il D. Lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"

Visto il vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)

**DICHIARA**

1) **Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3 del D. Lgs. n. 39/2013**, di non essere stato/a condannato/a, anche con sentenza non passata in giudicato<sup>1</sup>, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione), ovvero:

- Art. 314 Peculato
- Art. 316 Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- Art. 316 bis Malversazione a danno dello Stato
- Art. 316 ter Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317 Concussione
- Art. 318 Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319 ter Corruzione in atti giudiziari
- Art. 319-quater Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Art. 320 Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 Istigazione alla corruzione
- Art. 322-bis Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

---

<sup>1</sup> Agli effetti della presente disposizione, la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., è equiparata alla sentenza di condanna.

- Art. 323 Abuso d'ufficio
- Art. 325 Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio
- Art. 326 Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio
- Art. 328 Rifiuto di atti di ufficio. Omissione
- Art. 334 Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa
- Art. 335 Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa

2) **Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 del D. Lgs. n. 39/2013**, nei due anni precedenti, di non aver svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato o finanziati dall'amministrazione o dall'ente pubblico che conferisce l'incarico ovvero abbiano svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico;

3) Di essere a conoscenza di quanto disposto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013, ovvero:

- che la presente dichiarazione verrà pubblicata nel sito del Comune di San Bellino;
- che ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dal Comune di San Bellino, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconfirmità di qualsivoglia incarico di cui al D. Lgs. n. 39/2013 per un periodo di 5 anni.

In fede \_\_\_\_\_

San Bellino, lì \_\_\_\_\_

ALLEGATO: copia di un documento di riconoscimento in corso di validità

#### **INFORMATIVA AI SENSI DEL CODICE IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

(articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni)

I dati sopra riportati sono acquisiti esclusivamente in osservanza del D. Lgs. n. 39/2013 e del PTPC vigente e verranno utilizzati, con modalità anche automatizzate, solo per tale scopo ai sensi D. Lgs. n. 196 del 30/06/2003; il conferimento dei dati è obbligatorio ed il rifiuto di fornire gli stessi comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari ivi previste.

Il titolare del trattamento dei dati è il Comune di San Bellino; il/la responsabile del trattamento è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. I dati verranno comunicati ad altri soggetti pubblici solo nei casi previsti dalla vigente normativa. L'interessato ha diritto di ottenere l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione dei dati e la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali, salvo quanto disposto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013.

San Bellino, lì \_\_\_\_\_ Per presa visione, il/la dichiarante

AL COMUNE DI SAN BELLINO

## DICHIARAZIONE RESA DAI RESPONSABILI DI SETTORE AI SENSI DEL D. LGS. N. 39/2013

**(Incompatibilità<sup>2</sup> incarichi dirigenziali)**

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_  
 Nato/a a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_,  
 residente a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) in Via \_\_\_\_\_ n.

prestante servizio presso questa Amministrazione in qualità di Responsabile/Titolare di P.O. presso il Settore

consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art. 76 DPR n. 445 del 28/12/2000, sotto la propria responsabilità;

Visto il D. Lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità dei incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"

Visto il vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)

**DICHIARA****1) Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 9 del D. Lgs. n. 39/2013:**

- di non aver assunto e di non mantenere, nel corso dell'incarico, incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal Comune di San Bellino<sup>3</sup>
- di non svolgere in proprio un'attività professionale regolata, finanziata o comunque retribuita dal Comune di San Bellino;

**2) Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 12 del D. Lgs. n. 39/2013:**

- di non aver assunto e di non mantenere, nel corso dell'incarico, la carica di componente dell'organodi indirizzo del Comune di San Bellino;
- di non aver assunto, nel corso dell'incarico, la carica di Presidente del Consiglio dei ministri,

<sup>2</sup> Per «INCOMPATIBILITÀ» si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, **a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni**, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, o lo svolgimento di attività professionali.

<sup>3</sup> Per «ENTI DI DIRITTO PRIVATO REGOLATI O FINANZIATI» si intendono le società e gli altri enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, nei confronti dei quali il Comune di San Bellino:

- 1) svolga funzioni di regolazione dell'attività principale che comportino, anche attraverso il rilascio di autorizzazioni o concessioni, l'esercizio continuativo di poteri di vigilanza, di controllo o di certificazione;
- 2) abbia una partecipazione minoritaria nel capitale;
- 3) finanzia le attività attraverso rapporti convenzionali, quali contratti pubblici, contratti di servizio pubblico e di concessione di beni pubblici;

Per «INCARICHI E CARICHE IN ENTI DI DIRITTO PRIVATO REGOLATI O FINANZIATI» si intendono le cariche di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, le posizioni di dirigente, lo svolgimento stabile di attività di consulenza a favore dell'ente.

- Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare;
- di non avere assunto la carica di componente della giunta o del consiglio della Regione Veneto;
    - di non avere assunto la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella Regione Veneto;
    - di non avere assunto la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della Regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione, della stessa Regione;

**3) Di essere a conoscenza di quanto disposto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013, ovvero:**

- che la presente dichiarazione verrà pubblicata nel sito del Comune di San Bellino;
- che, fino alla scadenza dell'incarico di responsabile di settore, il sottoscritto/a è tenuto a presentare con urgenza ogni eventuale aggiornamento alla dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità sopra indicate;
- che ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dal Comune di San Bellino, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconfiribilità di qualsivoglia incarico di cui al D. Lgs. n. 39/2013 per un periodo di 5 anni.

In fede \_\_\_\_\_

San Bellino, lì \_\_\_\_\_

ALLEGATO: copia di un documento di riconoscimento in corso di validità

**INFORMATIVA AI SENSI DEL CODICE IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

(articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni)

I dati sopra riportati sono acquisiti esclusivamente in osservanza del D. Lgs. n. 39/2013 e del PTPC vigente e verranno utilizzati, con modalità anche automatizzate, solo per tale scopo ai sensi D. Lgs. n. 196 del 30/06/2003; il conferimento dei dati è obbligatorio ed il rifiuto di fornire gli stessi comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari ivi previste.

Il titolare del trattamento dei dati è il Comune di San Bellino; il/la responsabile del trattamento è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. I dati verranno comunicati ad altri soggetti pubblici solo nei casi previsti dalla vigente normativa. L'interessato ha diritto di ottenere l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione dei dati e la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali, salvo quanto disposto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013.

San Bellino, lì \_\_\_\_\_ Per presa visione, il/la dichiarante

- AL SINDACO
- AL SEGRETARIO COMUNALE
- AI RESPONSABILE DEL SERVIZIO

SEDE

**PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI ED ALTRE ORGANIZZAZIONI**  
(Dichiarazione resa ai sensi dell'art. 5 del Codice di comportamento del Comune di San Bellino)

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (Prov. \_\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_ residente  
a \_\_\_\_\_ (Prov. \_\_\_\_\_) in Via \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ dipendente di questa Amministrazione in qualità di  
\_\_\_\_\_ presso il Servizio  
\_\_\_\_\_

consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art. 76 DPR n. 445 del 28/12/2000, sotto la propria responsabilità,

**DICHIARA**

che a far data dal \_\_\_\_\_ ha aderito o appartiene alla/e seguente/i associazione/i od organizzazione/i i cui ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio/servizio di assegnazione:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Allo scopo dichiara di aver letto l'**informativa sul trattamento dei dati personali** posta in calce al presentemodulo.

San Bellino, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(firma)

**Informativa sul trattamento dei dati personali forniti con la  
richiesta(Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003)**

**1. Finalità del trattamento**

I dati personali verranno trattati dal Comune di San Bellino per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione al procedimento avviato.

**2. Natura del conferimento**

Il conferimento dei dati personali è obbligatorio, in quanto in mancanza di esso non sarà possibile dare inizio al procedimento menzionato in precedenza e provvedere all'emanazione del provvedimento conclusivo dello stesso.

**3. Modalità del trattamento**

In relazione alle finalità di cui sopra, il trattamento dei dati personali avverrà con modalità informatiche e manuali, in modo da garantire la riservatezza e la sicurezza degli stessi. I dati non saranno diffusi, potranno essere eventualmente utilizzati in maniera anonima per la creazione di profili degli utenti del servizio.

**4. Categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di Responsabili o Incaricati**

Potranno venire a conoscenza dei dati personali i dipendenti e i collaboratori, anche esterni, del Titolare e i soggetti che forniscono servizi strumentali alle finalità di cui sopra (come, ad esempio, servizi tecnici). Tali soggetti agiranno in qualità di Responsabili o Incaricati del trattamento. I dati personali potranno essere comunicati ad altri soggetti pubblici e/o privati unicamente in forza di una disposizione di legge o di regolamento che lo preveda.

**5. Diritti dell'interessato**

All'interessato sono riconosciuti i diritti di cui all'art. 7 del d.lgs. 196/2003 e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento o la cancellazione se incompleti, erronei o raccolti in violazione di legge, l'opposizione al loro trattamento o la trasformazione in forma anonima. Per l'esercizio di tali diritti, l'interessato può rivolgersi al Responsabile del trattamento dei dati.

**6. Titolare e Responsabili del trattamento**

Il Titolare del trattamento dei dati è il Sindaco del Comune di San Bellino con sede in Piazza E. Galvani n. 2 – 45020 – San Bellino (RO) - Il Responsabile del trattamento è il Segretario comunale.

- AL SINDACO
- AL SEGRETARIO COMUNALE
- AI RESPONSABILE DEL SERVIZIO

SEDE

**INTERESSI FINANZIARI E RAPPORTI DI COLLABORAZIONE**  
(Dichiarazione resa ai sensi dell'art. 6 del Codice di comportamento del Comune di San Bellino)

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (Prov. \_\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_ residente  
a \_\_\_\_\_ (Prov. \_\_\_\_\_) in Via \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ dipendente di questa Amministrazione in qualità di  
\_\_\_\_\_ presso il Servizio  
\_\_\_\_\_

consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art. 76 DPR n. 445 del 28/12/2000, sotto la propria responsabilità,

**DICHIARA**

la propria collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti in essere o avuta 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 e precisamente:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti l'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate e precisamente:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Allo scopo dichiara di aver letto l'**informativa sul trattamento dei dati personali** posta in calce al presentemodulo.

San Bellino, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(firma)

## **Informativa sul trattamento dei dati personali forniti con la richiesta(Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003)**

### **1. Finalità del trattamento**

I dati personali verranno trattati dal Comune di San Bellino per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione al procedimento avviato.

### **2. Natura del conferimento**

Il conferimento dei dati personali è obbligatorio, in quanto in mancanza di esso non sarà possibile dare inizio al procedimento menzionato in precedenza e provvedere all'emanazione del provvedimento conclusivo dello stesso.

### **3. Modalità del trattamento**

In relazione alle finalità di cui sopra, il trattamento dei dati personali avverrà con modalità informatiche e manuali, in modo da garantire la riservatezza e la sicurezza degli stessi. I dati non saranno diffusi, potranno essere eventualmente utilizzati in maniera anonima per la creazione di profili degli utenti del servizio.

### **4. Categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di Responsabili o Incaricati**

Potranno venire a conoscenza dei dati personali i dipendenti e i collaboratori, anche esterni, del Titolare e i soggetti che forniscono servizi strumentali alle finalità di cui sopra (come, ad esempio, servizi tecnici). Tali soggetti agiranno in qualità di Responsabili o Incaricati del trattamento. I dati personali potranno essere comunicati ad altri soggetti pubblici e/o privati unicamente in forza di una disposizione di legge o di regolamento che lo preveda.

### **5. Diritti dell'interessato**

All'interessato sono riconosciuti i diritti di cui all'art. 7 del d.lgs. 196/2003 e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento o la cancellazione se incompleti, erronei o raccolti in violazione di legge, l'opposizione al loro trattamento o la trasformazione in forma anonima. Per l'esercizio di tali diritti, l'interessato può rivolgersi al Responsabile del trattamento dei dati.

### **6. Titolare e Responsabili del trattamento**

Il Titolare del trattamento dei dati è il Sindaco del Comune di San Bellino con sede in Piazza E. Galvani n. 2 – 45020 – San Bellino (RO) - Il Responsabile del trattamento è il Segretario comunale.

AI RESPONSABILE DEL SERVIZIO

SEDE

**COMUNICAZIONE CONFLITTO DI INTERESSI**

(Dichiarazione resa ai sensi dell'art. 7 del Codice di comportamento del Comune di San Bellino)

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (Prov. \_\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_ residente a \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (Prov. \_\_\_\_\_) in Via \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ dipendente di questa Amministrazione in qualità di  
\_\_\_\_\_ presso il Servizio \_\_\_\_\_

DICHIARA

di trovarsi in situazione di possibile conflitto di interessi ai sensi di quanto contenuto nel Codice di Comportamento del Comune di San Bellino in relazione al procedimento/processo indicato:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

il possibile conflitto è relativo alla seguente circostanza:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CHIEDE

pertanto che venga valutata la sussistenza del possibile conflitto di interessi evidenziato e disposti gli interventi opportuni.

Allo scopo dichiara di aver letto **l'informativa sul trattamento dei dati personali** posta in calce al presentemodulo.

San Bellino, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(firma)

**Informativa sul trattamento dei dati personali forniti con la  
richiesta(Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003)**

**1. Finalità del trattamento**

I dati personali verranno trattati dal Comune di San Bellino per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione al procedimento avviato.

**2. Natura del conferimento**

Il conferimento dei dati personali è obbligatorio, in quanto in mancanza di esso non sarà possibile dare inizio al procedimento menzionato in precedenza e provvedere all'emanazione del provvedimento conclusivo dello stesso.

**3. Modalità del trattamento**

In relazione alle finalità di cui sopra, il trattamento dei dati personali avverrà con modalità informatiche e manuali, in modo da garantire la riservatezza e la sicurezza degli stessi. I dati non saranno diffusi, potranno essere eventualmente utilizzati in maniera anonima per la creazione di profili degli utenti del servizio.

**4. Categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di Responsabili o Incaricati**

Potranno venire a conoscenza dei dati personali i dipendenti e i collaboratori, anche esterni, del Titolare e i soggetti che forniscono servizi strumentali alle finalità di cui sopra (come, ad esempio, servizi tecnici). Tali soggetti agiranno in qualità di Responsabili o Incaricati del trattamento. I dati personali potranno essere comunicati ad altri soggetti pubblici e/o privati unicamente in forza di una disposizione di legge o di regolamento che lo preveda.

**5. Diritti dell'interessato**

All'interessato sono riconosciuti i diritti di cui all'art. 7 del d. lgs. 196/2003 e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento o la cancellazione se incompleti, erronei o raccolti in violazione di legge, l'opposizione al loro trattamento o la trasformazione in forma anonima. Per l'esercizio di tali diritti, l'interessato può rivolgersi al Responsabile del trattamento dei dati.

**6. Titolare e Responsabili del trattamento**

Il Titolare del trattamento dei dati è il Sindaco del Comune di San Bellino con sede in Piazza E. Galvani n. 2 – 45020 – San Bellino (RO) - Il Responsabile del trattamento è il Segretario comunale.

- AL SINDACO
  - AL SEGRETARIO COMUNALE
  - AI RESPONSABILE DEL SERVIZIO
- SEDE

**DIVIETO DI PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS**

(Dichiarazione resa ai sensi dell'art. 14 del Codice di comportamento del Comune di San Bellino)

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a

(Prov. \_\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_ residente a \_\_\_\_\_ (Prov. \_\_\_\_\_) in

Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ già dipendente di questa Amministrazione in qualità di \_\_\_\_\_ presso il Servizio \_\_\_\_\_

consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art. 76 DPR n. 445 del 28/12/2000, sotto la propria responsabilità,

**DICHIARA**

al fine dell'applicazione dell'art. 53 comma 16 ter del D.lgs.165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – pantouflage o revolving doors)

- ✓ di conoscere il divieto valido per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri<sup>4</sup>
- ✓ di impegnarsi a rispettare il divieto medesimo per un periodo di tre anni successivi alla cessazione del proprio rapporto di lavoro presso codesto Ente.

Allo scopo dichiara **di aver letto l'informativa sul trattamento dei dati personali posta in calce al presente modulo.**

San Bellino, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(firma)

<sup>4</sup> L'ANAC precisa che i dirigenti e i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali o coloro che esercitano funzioni apicali con deleghe di rappresentanza esterna rientrano in tale ambito, come anche coloro che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, anche se non emanano direttamente provvedimenti amministrativi e non stipulano negozi giuridici. Essi sono, infatti, senz'altro in grado di incidere sull'assunzione di decisioni da parte delle strutture di riferimento.

L'ANAC ritiene che il rischio di precostituirsi situazioni lavorative favorevoli possa sussistere anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso l'elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (parere ANAC AG/74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015).

**Informativa sul trattamento dei dati personali forniti con la richiesta**  
**(Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003)**

**1. Finalità del trattamento**

I dati personali verranno trattati dal Comune di San Bellino per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione al procedimento avviato.

**2. Natura del conferimento**

Il conferimento dei dati personali è obbligatorio, in quanto in mancanza di esso non sarà possibile dare inizio al procedimento menzionato in precedenza e provvedere all'emanazione del provvedimento conclusivo dello stesso.

**3. Modalità del trattamento**

In relazione alle finalità di cui sopra, il trattamento dei dati personali avverrà con modalità informatiche e manuali, in modo da garantire la riservatezza e la sicurezza degli stessi. I dati non saranno diffusi, potranno essere eventualmente utilizzati in maniera anonima per la creazione di profili degli utenti del servizio.

**4. Categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di Responsabili o Incaricati**

Potranno venire a conoscenza dei dati personali i dipendenti e i collaboratori, anche esterni, del Titolare e i soggetti che forniscono servizi strumentali alle finalità di cui sopra (come, ad esempio, servizi tecnici). Tali soggetti agiranno in qualità di Responsabili o Incaricati del trattamento. I dati personali potranno essere comunicati ad altri soggetti pubblici e/o privati unicamente in forza di una disposizione di legge o di regolamento che lo preveda.

**5. Diritti dell'interessato**

All'interessato sono riconosciuti i diritti di cui all'art. 7 del d.lgs. 196/2003 e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento o la cancellazione se incompleti, erronei o raccolti in violazione di legge, l'opposizione al loro trattamento o la trasformazione in forma anonima. Per l'esercizio di tali diritti, l'interessato può rivolgersi al Responsabile del trattamento dei dati.

**6. Titolare e Responsabili del trattamento**

Il Titolare del trattamento dei dati è il Sindaco del Comune di San Bellino con sede in Piazza E. Galvani n. 2 – 45020 – San Bellino (RO) - Il Responsabile del trattamento è il Segretario comunale.