



ORIGINAL

COMUNE DI TEANO

PROVINCIA DI CASERTA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 28 DEL 28/01/2014

OGGETTO

APPROVAZIONE NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DPR 62/2013-CIVIT-N. 75/2013 E CODICE DISCIPLINARE ADOTTATO CON DETERMINA 229/2013.

L'anno DUEMILAQUATTORDICI il giorno VENTOTTO del mese di GENNAIO alle ore 16.00, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale presso il Palazzo municipale nella sala del Sindaco.

Alla riunione sono **PRESENTI** gli Assessori:

DI BENEDETTO ing. Nicola	Sindaco
MONTEFORTE avv. Eluisa	Vice-Sindaco con delega "Agricoltura, artigianato e industria"
MIGLIOZZI sig. Mario	Assessore con delega "Trasparenza e informatizzazione, politiche sociali, formazione e lavoro, commercio"
TIZZANO prof.ssa Gemma	Assessore con delega "Istruzione, cultura, beni storici e turismo"
TRANQUILLO sig. Vincenzo	Assessore con delega "Sicurezza e protezione civile, cimiteri e aree verdi, randagismo, sport"

Sono **ASSENTI** gli Assessori:

SACCO dr. Eduardo	Assessore con delega "Personale, bilancio, tributi, demanio e patrimonio"
--------------------------	---

Partecipa alla riunione il Segretario Generale CINQUANTA dr.ssa Patrizia.

Constatato il numero legale degli Assessori intervenuti, il Sindaco assume la presidenza, dichiara aperta la seduta e sottopone all'esame della Giunta Comunale la proposta di deliberazione di seguito riportata, concernente la causale in oggetto specificata.

LA GIUNTA COMUNALE

- Visto il decreto legislativo 14 Marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi della pubblicità, trasparenza e diffusioni di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- Vista la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Visto l'art. 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165 del 2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" come sostituito dall'art.1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n.190, che prevede l'emanazione di un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;
- Visto il D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, Regolamento recante "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- Richiamata l'intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2013, n. 190, siglata in data 24 luglio 2013;
- Richiamati i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera civit n. 72/2013;
- Richiamate le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001, approvate con delibera civit n.75/2013;
- Atteso che il comma 5 dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce che ciascuna amministrazione definisce il proprio codice" con procedura aperta alla partecipazione;
- Che lo stesso codice rappresenta uno degli strumenti essenziali per l'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione di ciascuna amministrazione, al fine di porre modelli di comportamento corretto da seguire e di minimizzare il rischio di corruzione;
- Considerato che le linee guida approvate dalla civit prevedono il coinvolgimento di diversi soggetti, presenti all'interno e all'esterno dell'Amministrazione, con distinti ruoli e funzioni con "procedura aperta alla partecipazione";
- Che il Comune di Teano ha attivato tale procedura pubblicando sul sito istituzionale di un avviso pubblico, contenente le principali indicazioni del codice da emanare alla luce del quadro normativo di riferimento, con invito a far pervenire eventuali proposte e osservazioni entro il termine stabilito;
- Vista la nota del 17/12/2013 prot. 18547 con la quale il servizio del Personale chiede all'OIV un parere obbligatorio ai sensi dell'art. 54, comma 5, d.lgs. n.165/2001 nell'ambito della procedura di adozione del codice di comportamento (Allegato);
- Che L'OIV con nota del 18/12/2013, acquisita il 18/12/2013 al prot. 0018598, che si allega come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, esprime



CITTA' DI TEANO

Provincia di Caserta

Approvato con deliberazione di G.C. n. 28 del 28/01/'14

CODICE DI COMPORTAMENTO

A cura del Responsabile dell'Area "AA.GG., Legale e Urp" e del responsabile del Servizio del Personale

CITTA' DI TEANO

CODICE DI COMPORTAMENTO

ART.1 – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "*Codice*", definisce, ai fini dell'art.54 D.Lgs.165/2001, sulla base del D.P.R. 62/2013 e delle "*Linee Guida*" emanate dalla CIVIT, i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti del Comune di Teano sono tenuti ad osservare.

ART.2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Codice si applica ai dipendenti del Comune, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'art.2, commi 2 e 3, del D.Lgs.165/2001.
2. Il presente Codice, per quanto compatibile, trova applicazione anche nei confronti di tutti i collaboratori o consulenti del Comune, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico 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, servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione; a tal fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze e dei servizi o lavori, l'Amministrazione inserisce apposito richiamo al presente Codice ed alla sua applicabilità al rapporto dedotto in contratto, con previsione, nei casi di accertata violazione, di clausole di risoluzione del contratto o decadenza del rapporto.
3. Il presente Codice trova, altresì, diretta applicazione per i dipendenti delle eventuali Aziende speciali ed Istituzioni di cui all'art.114 T.U.E.L. n. 267/2000.

ART.3 – PRINCIPI GENERALI

1. Il dipendente osserva la Costituzione e le normative europee, servendo il Comune e la Nazione con disciplina ed onore, conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. Il dipendente rispetta, altresì, i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici, sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate sul 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.
6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

ART.4 – REGALI, COMPENSI ED ALTRE UTILITÀ

1. Il dipendente non chiede né sollecita, per sé o per altri, regali od altre utilità né compensi che non siano previsti per legge o per contratto di lavoro.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, indipendentemente dalla circostanza che il

fatto costituisca reato, neanche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere o aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, neanche di modico valore nell'ambito di ricorrenze, relazioni di cortesia o consuetudini. Nello stesso modo e con gli stessi limiti il dipendente non offre regali od altre utilità ad un proprio sovraordinato.

4. I regali o le altre utilità comunque ricevuti, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'amministrazione che, in via prioritaria, deve restituirli al donante. In alternativa, ove per qualsiasi ragione non sia possibile o difficoltosa la restituzione, il bene regalato verrà, con atto motivato, utilizzato per fini istituzionali ovvero sarà devoluto in beneficenza.

5. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione ai sensi dell'art.53 comma 5 del D.Lgs.165/2001; all'atto della richiesta di autorizzazione il dipendente dovrà attestare che il soggetto privato presso il quale intende svolgere la collaborazione non abbia in corso o non abbia avuto nel biennio precedente la domanda di autorizzazione, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza. A titolo meramente esemplificativo e ferma restando la piena discrezionalità di giudizio dell'Amministrazione, sono considerati interessi economici significativi l'affidamento di concessioni, autorizzazioni o permessi che comportino arricchimento patrimoniale o esercizio di attività economiche, affidamenti di incarichi di consulenza o collaborazione professionale, affidamento di appalti o cottimi fiduciari per forniture di beni o servizi o per l'esecuzione di lavori e, comunque, ogni decisione di carattere anche parzialmente discrezionale e non vincolato per legge. In mancanza della dichiarazione del dipendente o nel caso di attività per cui l'Amministrazione giudichi significativi gli interessi economici, l'autorizzazione non può essere rilasciata e il dipendente non può accettare l'incarico.

6. Sulla corretta applicazione del presente articolo, vigila il responsabile dell'Area di riferimento e, per i responsabili delle Aree, il Segretario Generale comunale.

ART.5 – PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al responsabile dell'Area di appartenenza o, nel caso dei responsabili delle Aree, al Segretario Generale comunale, la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati. A titolo meramente indicativo si considerano interferenti con le attività d'ufficio, gli scopi previsti nell'atto costitutivo o nello statuto dell'associazione od organizzazione che trattino le stesse materie di competenza dell'ufficio e che siano suscettibili di creare vantaggi alla stessa organizzazione o associazione.

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

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

ART.6 – COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTI DI INTERESSE

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

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

2. La comunicazione di cui al comma 1 deve essere resa:

- a) ogni volta che il dipendente è stabilmente assegnato ad ufficio diverso da quello di precedente assegnazione e nel termine di trenta giorni dalla stessa assegnazione;



b) entro il 31 gennaio di ogni anno, anche mediante conferma o aggiornamento di dichiarazione precedentemente resa.

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

4. La mancata o ritardata comunicazione prevista dai precedenti commi 1 e 2, nonché la violazione delle prescrizioni di cui al successivo comma 3, costituiscono illecito disciplinare.

ART.7 – OBBLIGO DI ASTENSIONE

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

2. L'obbligo di astensione, anche ai sensi dell'art.6 bis della L.241/90, in relazione al precedente comma 1 ed al comma 3 del precedente art.6, deve essere valutato in riferimento alla effettività del conflitto di interessi che, anche in via potenziale, sia suscettibile di intaccare l'imparzialità delle decisioni o della partecipazione al procedimento.

3. Nel caso si configuri la fattispecie di cui al comma 1 del presente articolo o del comma 3 del precedente art.6, il dipendente informa per scritto il responsabile di Area competente, a cui è rimessa la valutazione della sussistenza o meno del conflitto di interessi o la rilevanza o meno dello stesso ai fini della decisione o partecipazione al procedimento; la decisione del responsabile dell'Area è comunicata per scritto al dipendente che è tenuto ad attenervi e all'Organo di Governo dell'Ente. Per i responsabili delle Aree – Posizioni Organizzative decide il Segretario comunale, il quale della decisione assunta informa il Sindaco e la Giunta.

4. I casi di astensione per conflitto di interessi sono comunicati da parte del responsabile di Area competente o del Segretario ai servizi del personale, che li raccolgono redigendo annualmente un elenco delle casistiche comunicate.

ART.8 – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, con particolare riferimento agli obblighi e termini per la comunicazione dei dati e segnalazioni soggetti a pubblicazione in ottemperanza alle disposizioni sulla trasparenza; presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico e all'organo di governo dell'Ente eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

2. Allo stesso dipendente sono riconosciute le tutele specificate nel piano di prevenzione della corruzione in relazione all'art.55 bis del D.Lgs.165/2001. Le segnalazioni di cui al comma 1 di eventuali situazioni di illecito, libera il dipendente da ogni ulteriore obbligo.

3. Nell'eventualità in cui la segnalazione al proprio superiore gerarchico comprometta le esigenze di tutela del dipendente e dell'azione amministrativa, potrà rivolgersi al Responsabile della prevenzione della corruzione che riceverà le segnalazioni ed adotterà gli opportuni atti conseguenti.

4. Le segnalazioni riguardano comportamenti, rischi, reati ed irregolarità ai danni dell'interesse pubblico.

5. In caso di segnalazioni anonime, le stesse potranno essere prese in considerazione solo se sufficientemente circostanziate e dettagliate.

6. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La denuncia è sottratta all'accesso

previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.

ART.9 – TRASPARENZA E TRACCIABILITA'

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo al Comune secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nella elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale. A tal fine adempie con scrupolo e diligenza e nel rispetto dei termini fissati, alle richieste ed indicazioni del responsabile della trasparenza, al fine di tenere costantemente aggiornato il sito istituzionale e di adempiere nei tempi dovuti alle comunicazioni agli organismi di controllo.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità. Non è pertanto ammesso che una qualsiasi fase di un procedimento sia adempiuta in modo "verbale" senza supporto di adeguata documentazione, fatti comunque salvi i casi di estrema ed inderogabile urgenza da cui possa derivare danno all'amministrazione; in tal caso eventuali interventi o iniziative prese d'urgenza dovranno essere immediatamente documentate a consuntivo.

ART.10 – COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI PRIVATI

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento o impegno che possa nuocere all'immagine e all'imparzialità dell'amministrazione.

2. I comportamenti che possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione, ovvero far indebitamente valere la propria posizione per scopi personali, sono tutti quei comportamenti che siano contrari al necessario decoro richiesto ad un pubblico dipendente, quali atteggiamenti maleducati, tracotanti o irrispettosi nei confronti di terzi, anche in rapporti di carattere privato, da cui possa in qualunque modo derivare danno d'immagine all'amministrazione.

ART.11 – COMPORTAMENTI IN SERVIZIO

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo come fissati dalla legge, regolamenti o pubblicati sul sito internet istituzionale, 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. I diretti superiori gerarchici vigilano su eventuali deviazioni dovute a negligenza di alcuni dipendenti e, nel rispetto di una equa distribuzione dei carichi di lavoro, disciplinano anche per le vie brevi eventuali conflitti di competenze fra i loro subordinati, che sono tenuti ad adeguarsi immediatamente alle disposizioni impartite. I conflitti di competenza fra i responsabili di Aree sono risolti dal Segretario Generale comunale.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi di lavoro. In particolare, nessun tipo di permesso di astensione dal lavoro può essere fruito se non autorizzato preventivamente, salva diversa disposizione di legge o di contratto.

3. Il dipendente utilizza il materiale, le attrezzature, i servizi telematici e telefonici di cui dispone solo per ragioni di ufficio e nel rispetto dei vincoli e delle finalità poste dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione messi a sua disposizione soltanto per lo svolgimento di compiti d'ufficio, secondo i limiti e le modalità operative stabilite dall'amministrazione ed astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio. In ogni caso, anche in mancanza di specifiche disposizioni, il dipendente è tenuto ad utilizzare qualunque bene di proprietà o messo a disposizione dall'amministrazione con la diligenza del buon padre di famiglia, secondo principi di economicità ed oculatezza e solo per ragioni di servizio.

4. Il dipendente deve utilizzare adeguatamente materiali, attrezzature, servizi e più in generale le risorse di cui dispone, evitando qualsiasi forma di spreco; curando, inoltre, lo spegnimento di luci, di macchine d'ufficio, di impianti di riscaldamento e di climatizzazione al termine dell'orario di lavoro.

ART.12 – RAPPORTI CON IL PUBBLICO

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo ben visibile del badge ed, eventualmente, di altro supporto identificativo mobile in ufficio messo a disposizione dall'amministrazione. Il dipendente opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia, imparzialità e



disponibilità (fornendo ogni utile e possibile spiegazione) e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche (mai mette il telefono fuori posto) e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile adottando un linguaggio chiaro e comprensibile a tutti. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza, e se necessario accompagna, l'interessato al responsabile dell'Area o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni e notizie che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse e motivate esigenze di servizio o diverso ordine di priorità eccezionalmente stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta mai prestazioni a cui sia tenuto. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami, dei quali informa il proprio Responsabile e l'Amministrazione.

Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento da parte dei cittadini e delle imprese delle attività loro consentite dalle norme vigenti.

Il dipendente rispetta scrupolosamente i termini per l'adempimento delle pratiche fissati dal proprio superiore e, se responsabile del procedimento, rispetta i termini per la conclusione dei procedimenti come stabiliti dall'amministrazione o fissati dalla legge.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive o denigratorie nei confronti dell'amministrazione, quale applicazione dei generali doveri di lealtà e correttezza nei confronti dell'amministrazione stessa.

3. Il dipendente addetto ad una attività che fornisce servizi al pubblico, cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità 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 modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

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

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

6. Il dipendente, osserva, scrupolosamente, il Decalogo del *bon ton*, distribuito a tutti gli Uffici e Servizi comunali.

7. Il dipendente osserva puntualmente e senza deroghe, salvi casi eccezionali e idoneamente motivati, l'orario di lavoro preventivamente concordato.

ART.13 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I RESPONSABILI DELLE AREE ANCHE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai responsabili delle Aree, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'art.19, comma 6, del D.Lgs.165/2001 e dell'art.110 del T.U.E.L.267/2000, ai soggetti che svolgono funzioni di staff negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai dipendenti responsabili di posizione organizzativa.

2. Il responsabile di Area svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnanti e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il responsabile di Area -P.O., prima di assumere le sue funzioni, comunica all'Amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti l'ufficio. Il responsabile di Area -P.O. fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei

redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge. Le comunicazioni, indirizzate al Sindaco e al Responsabile della trasparenza, devono essere effettuate nei termini e con le modalità di cui al precedente art.6 comma 2.

4. Il responsabile di Area -P.O , assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Egli cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

Vigila altresì sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, conflitto d'interessi, cumulo di impieghi ed incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro".

5. Il responsabile di Area -P.O cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

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

7. Il Responsabile di Area-P.O., svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura a cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni e i tempi prescritti, con criteri di differenziazione basati sul merito, tenendo conto in primis del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

8. Il Responsabile di Area -P.O intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'UDP, 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.

9. Il Responsabile di Area-P.O, deve rilevare e tenere conto, ai fini dell'adozione delle misure prescritte dalla normativa vigente in materia, delle eventuali deviazioni dall'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, imputabili a ritardi o alla adozione di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

10. Il Responsabile di Area - P.O., fornisce all'Amministrazione tutte le informazioni necessarie per una piena valutazione dei risultati conseguiti dal proprio ufficio. L'informazione deve, in particolare, riguardare i seguenti aspetti: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita ed esaustiva risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

ART.14 - CONTRATTI ED ALTRI ATTI NEGOZIALI

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

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art.1342 del codice civile (*Contratto concluso mediante moduli o formulari*). Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

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

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il Responsabile di Area-P.O., questi informa per scritto il Segretario Generale comunale.

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

ART.15 VIGILANZA MONITORAGGIO E ATTIVITA' FORMATIVE

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice i Responsabili di Area-PO di ciascuna struttura, l'OIV e l'ufficio per i procedimenti disciplinari;
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;
3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari 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 di comportamento, 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 la diffusione 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 nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 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.
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.
5. Al personale del Comune sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano loro di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.
6. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del Bilancio del Comune, provvedosi agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 16 MOLESTIE SESSUALI

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi al Responsabile dell'ufficio del Personale, che ne informerà il Segretario Generale e l'Ufficio dei Procedimenti disciplinari, per avviare una *procedura informale* per superare, in tempi ragionevolmente brevi, la situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, tenendo conto della delicatezza dell'argomento e mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 17

RESPONSABILITA' E SANZIONI

1. Ai sensi dell'art.55 comma 6 del D.Lgs.165/2001, vigilano sull'applicazione del presente codice i responsabili di Area-P.O., le strutture di controllo interno per le rispettive competenze e l'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari.

2. La violazione degli obblighi previsti dal presente codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

3. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche d'immagine, derivatone al decoro e al prestigio dell'amministrazione. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, con particolare riferimento ai codici disciplinari di cui all'art.7 CCNL 22/2/2010 per i responsabili di Area-P.O. e all'art.3 CCNL 11/4/2008 per gli altri dipendenti.

4. Le sanzioni disciplinari di carattere espulsivo per la violazione del presente Codice, ferma restando la valutazione in relazione alla gravità dell'illecito, sono applicabili solo nei seguenti casi:

- a) Violazione degli obblighi di cui all'art.4, commi 1, 2 e 3, qualora venga accettato un regalo o altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;
- b) Violazione dell'art.5 comma 3, qualora la costrizione o pressione sia tale determinare uno stato di soggezione psicologica nel soggetto passivo dell'illecito;
- c) Violazione dell'art.14 comma 2, primo periodo, valutata in relazione a quanto disposto dal comma 3 del presente articolo;
- d) Recidiva negli illeciti di cui agli artt.4 comma 6, 6 comma 3 esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13 comma 9 primo periodo.

5. Resta ferma la comminazione del licenziamento con o senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, così come 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.

6. Gli obblighi e le ipotesi di responsabilità previsti dal presente Codice integrano quelle previste dalla legge e dai codici disciplinari dei CC.CC.NN.LL., le cui sanzioni sono applicabili con il procedimento previsto dall'art.55 bis del D.Lgs.165/2001.

ART.18 – DISPOSIZIONI FINALI

1. L'Amministrazione dà la più ampia diffusione del presente Codice, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale, nonché trasmettendolo tramite e-mail o altra idonea forma a tutti i propri dipendenti. Contestualmente sono informati della possibilità di consultare e scaricare il Codice di comportamento tutti i titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché i collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di lavori, beni e servizi in favore dell'amministrazione.

2. Contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, dell'atto di conferimento dell'incarico, l'amministrazione consegna ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del presente Codice di comportamento, facendo sottoscrivere apposita dichiarazione, anche interna al contratto di assunzione. Il presente comma non si applica agli incarichi di natura professionale, per i quali trova applicazione la previsione di cui al precedente art.2 comma 2.

Approvato con deliberazione di G.C. n. 28 del 28/01/2014

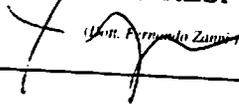


PARERE TECNICO (art. 49, c. 1 del d.lgs. 267/2000)

Si esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Teano, li ___/___/201__

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE


(timbro e firma)

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

(timbro e firma)

Teano, li ___/___/201__

Si attesta che il parere non è stato espresso in quanto trattasi di mero atto di indirizzo

Teano, li ___/___/201__

IL SEGRETARIO GENERALE

(timbro e firma)

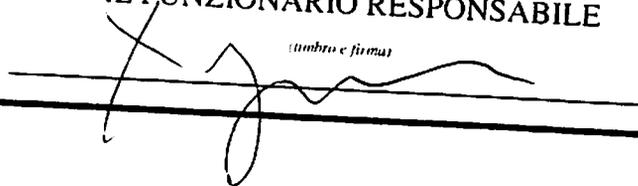
PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE (art. 49, c. 1 del d.lgs. 267/2000)

In ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere **FAVOREVOLE**.

Attesta che il parere non è stato espresso in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Teano, li ___/___/201__

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE


(timbro e firma)

parere favorevole sulla conformità della procedura di adozione del Codice a quanto previsto nelle linee guida dell'Anac;

-Che non sono pervenuti contributi dalla procedura aperta;

-**Che** la Civit auspica che, ove possibile, il codice sia adottato da ciascuna amministrazione entro il 31 Dicembre e, comunque in tempo per consentire l'idoneo collegamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione;

-**Che** tale regolamento integra il codice disciplinare già pubblicato ai sensi dell'art. 55 comma 2 del dlgs 15/2009 , adottato con determina 229/2011 di approvazione delle integrazioni e modifiche introdotte dal decreto legislativo 150/2009, di attuazione della legge 15/2009;

-**Che** quanto previsto dal precedente codice disciplinare che contrasta con il presente codice viene annullato e superato dal nuovo codice;

-**Esaminato** lo schema di bozza di codice di comportamento composto da n.19 articoli, ove sono evidenziate le modifiche al testo approvato con d.p.r. 62/2013, in attuazione di quanto prescritto dalla civit con deliberazione n.75/2013;

-**Visto** il parere reso ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del D.lgs 267 , articolo introdotto dall'art. 3, comma 1 lettera d , legge 213 del 2012 e del relativo Regolamento comunale sui controlli interni, la regolarità tecnica e del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla normativa comunitaria, nazionale, regionale , statutarie e regolamentare.

-**Esaminata** la proposta di deliberazione di cui sopra ;

-**Considerato** che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

-**Considerato** , altresì, che sulla proposta di deliberazione sono stati resi i pareri tecnici in ordine alla regolarità tecnica contabile;

Per i motivi sopra esposti che si riportano integralmente

Con voti unanimi, resi e verificati come per legge

DELIBERA

1) **Di adottare** l'allegato Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Teano,ove sono evidenziate le modifiche al codice disciplinare ed in attuazione di quanto prescritto dal D.P.R. 62/2013 e la civit con deliberazione n.75/2013, composto da n. 19 artt. che si allega come parte integrante e sostanziale,

2) **Di confermare** il codice disciplinare , già adottato con determina 229/2013 nei contenuti che non siano in contrasto con il nuovo codice sopra riportato;

2) **di procedere** alla loro pubblicazione sul sito Web istituzionale del Comune di Teano sezione "Amministrazione trasparente"

Dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo

**Breve relazione al nuovo codice di comportamento
dei dipendenti del Comune di Teano**

Il **codice di comportamento** dei dipendenti pubblici, emanato con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 4 giugno 2013, abroga e sostituisce il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2000.

Il nuovo codice, nel quale non viene più previsto il rinvio ai contratti collettivi per il *"coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare"*, contiene sostanziali modifiche relativamente a:

- **Ambito di applicazione (art.2):** estensione degli obblighi di condotta, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, anche di imprese fornitrici di beni e servizi, e obbligo di inserire negli incarichi e nei contratti apposite clausole di risoluzione o decadenza in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice;
- **Principi (art.3):** rispetto dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, indipendenza e imparzialità, astensione in caso di conflitto di interessi;
- **Regali, compensi ed altre utilità (art.4):** individuazione per regali o utilità di modico valore del limite orientativo di 150 euro che può essere ridotto o completamente escluso dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni; divieto di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano (nel biennio) interessi collegati all'ufficio di appartenenza; obbligo di vigilare da parte del responsabile dell'ufficio. Il Codice del Comune di Teano, esclude completamente la possibilità di avere regali o utilità, anche in considerazione della crisi economico-finanziaria che attanaglia il sistema delle imprese;

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse (art.6): riduzione a tre anni da un quinquennio dell'obbligo di comunicazione dei rapporti di collaborazione con soggetti privati, riduzione dal quarto al secondo grado del rapporto di parentela dell'obbligo di informazione sui rapporti di collaborazione;

- **Obbligo di astensione (art.7):** riduzione dal quarto al secondo grado del rapporto di parentela;

Il nuovo codice, inoltre, introduce:

- **L'obbligo (art.8)** di rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione previste nel "piano per la prevenzione della corruzione" introdotto dalla legge 190/2012;
- **L'obbligo del rispetto della trasparenza e della tracciabilità (art.9):** obbligo di collaborare nel reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale e di garantire la replicabilità attraverso un adeguato supporto documentale;
- **Disposizioni particolari per gli Apicali dell'Ente (art.13):** riprende disposizioni già contenute nei contratti di lavoro e in altre norme. Da segnalare il richiamo all'attività di valutazione del personale e alle competenze in ambito disciplinare;
- **Contratti ed altri atti negoziali (art.14):** obbligo del dipendente di informare il superiore gerarchico sulle rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o dei propri collaboratori;
- **Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art.15):** assegnazione dei compiti di monitoraggio e vigilanza agli apicali dell'Ente (nel nostro Comune i responsabili delle Area con Posizione Organizzativa, strutture di controllo interno ed UPD (Uffici per i Procedimenti Disciplinari). Questi ultimi si devono conformare alle disposizioni della legge 190/2012 e possono chiedere pareri all'Autorità Nazionale Anticorruzione. L'attività di formazione del personale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, deve essere prevista in materia di trasparenza e deve essere annualmente rinnovata sulle innovazioni;
- **Responsabilità per molestie sessuali,** con l'istituzione della consigliera del consigliere per la lotta alle molestie;
- **Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice (art.16):** precisazione che la violazione dei doveri previsti dal codice integra "comportamenti contrari ai doveri d'ufficio" e dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile ed è fonte di responsabilità disciplinare. Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;
- **Disposizioni finali e abrogazioni (art.17):** obbligo per le amministrazioni di pubblicare il codice sul proprio sito istituzionale e di trasmetterlo, tramite email, a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione. All'atto di conferimento dell'incarico consegna e sottoscrizione ai nuovi assunti di copia del codice.

Sostanzialmente non risultano modificate, invece, le norme sulla partecipazione ad associazioni ed altre organizzazioni (art.5), sui rapporti privati (art.10) e sul comportamento in servizio (art.11).

Il Comune di Teano, fa poi riferimento - nei rapporti con l'utenza - al Decalogo del *BON TON*, distribuito a tutti gli Uffici e Servizi comunali.

A partire dall'adeguamento del codice di comportamento dei pubblici dipendenti alle innovazioni normative sulle sanzioni disciplinari, sulla dematerializzazione, sulle norme anticorruzione, sull'obbligo di trasparenza, si introducono, dunque, obblighi che non sono solo di comportamento, ma veri e propri nuovi adempimenti aumentando responsabilità e doveri etici in un momento di grave crisi economica e di grande fermento per un Comune che deve fare di più e meglio per aiutare lo sviluppo sostenibile della Città.

In estrema sintesi, le maggiori peculiarità del Codice della Città di Teano, sono:

- -il divieto di qualsiasi regalo, compenso e di altre utilità, anche di modico valore, per i dipendenti del Comune;
- -l'istituzione della consigliera/consigliere per la lotta alle molestie sessuali;
- -il rispetto del decalogo del Bon Ton;
- -le norme stringenti sul conflitto di interessi;
- -l'incompatibilità di accordi o negozi ovvero contratti della P.A., con persone fisiche o giuridiche private con le quali il dipendente abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione.

PS la bozza del Codice, è stata pubblicata sul sito del Comune, per eventuali suggerimenti ed è stata inviata, preventivamente, alle OO.SS ed alle RR.SS.UU.

Teano, 09/01/'13

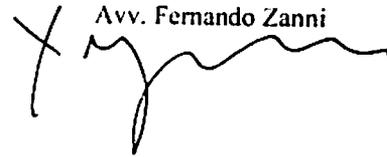
Il responsabile del Servizio

Dott.ssa Caterina Negro



Il responsabile dell'Area

Avv. Fernando Zanni



N.

re

zo

ara

ito

VITALE

TITOLO I E II

ALE

- Art. 1 – Disposizioni di carattere generale
- Art. 2 – *Ambito di applicazione*
- Art. 3 – *Principi generali*
- Art. 4 – Regali, compensi ed altre utilità
- Art. 5 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
- Art. 6 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse.....
- Art. 7 – Obbligo di astensione
- Art. 8 – Prevenzione della corruzione
- Art. 9 – Trasparenza e tracciabilità
- Art. 10 – Comportamento nei rapporti privati
- Art. 11 – Comportamento in servizio
- Art. 12 – Rapporti con il pubblico
- Art. 13 – Disposizioni particolari per i responsabili delle Aree anche con Posizione Organizzativa
- Art. 14 - Contratti ed altri atti negoziali
- Art. 15- Vigilanza, monitoraggio e attività formative
- Art. 16- Molestie sessuali
- Art. 17 -Procedura informale intervento della Consigliera/del Consigliere
- Art. 18 - Responsabilità e sanzioni
- Art. 19 - Disposizioni finali

VIT-N.

alle ore
Palazzo

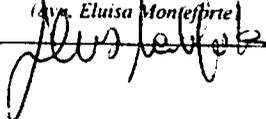
politiche
aree
io e

chiara
guito

Del che si è redatto il presente verbale che viene sottoscritto a norma dell'articolo 9 dello Statuto Comunale vigente.

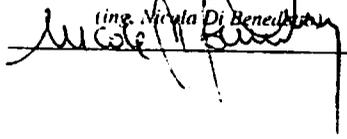
Il Vice - Sindaco

(avv. Elisa Monespirte)



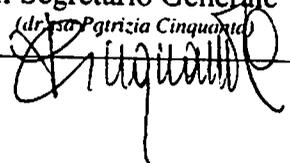
Il Sindaco

(ing. Nicola Di Benedetto)



Il Segretario Generale

(dr.ssa Patrizia Cinquanta)



IL SEGRETARIO COMUNALE

Visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la deliberazione n. ____ del 20/01/2014:

è stata affissa all'Albo Pretorio on line per la durata di 15 giorni consecutivi dal 7/2/2014 come prescritto dall'articolo 124, comma 1, del vigente d.lgs. n. 267 del 2000;

contestualmente all'affissione all'Albo, è stata comunicata con lettera n. 47 ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'articolo 125 del vigente d.lgs. n. 267 del 2000.

è stata dichiarata immediatamente esecutiva;

è divenuta esecutiva il 7/01/2014 essendo decorsi i dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'articolo 134 del vigente d.lgs. n. 267 del 2000);

Il Segretario Generale

(dr.ssa Patrizia Cinquanta)

