



COMUNE DI TRENTO

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI TRENTO

Approvato con deliberazione di Giunta comunale 27.12.2022 n. 380

INDICE

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Art. 1 Disposizioni di carattere generale | 3 |
| Art. 2 Estensione dell'ambito soggettivo di applicazione Codice | 3 |
| Art. 3 Principi generali | 3 |
| Art. 4 Regali e altre utilità | 4 |
| Art. 5 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni | 5 |
| Art. 6 Trasparenza negli interessi finanziari | 5 |
| Art. 6 bis Svolgimento di attività extra-istituzionali da parte dei dipendenti | 6 |
| Art. 7 Obbligo di astensione | 6 |
| Art. 8 Prevenzione della corruzione | 6 |
| Art. 8 bis Responsabilità specifica dei soggetti che gestiscono le segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d. lgs. 165/2001 | 7 |
| Art. 9 Trasparenza e tracciabilità | 7 |
| Art. 10 Comportamento nella vita sociale | 7 |
| art. 10bis Utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e <i>social media</i> | 8 |
| Art. 11 Comportamento in servizio | 8 |
| Art. 12 Rapporti con il pubblico | 9 |
| Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti | 11 |
| Art. 13 bis Disposizioni particolari per alcune categorie di dipendenti | 12 |
| Art. 14 Contratti | 14 |
| Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative | 15 |
| Art. 16 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati | 16 |
| Art. 17 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice | 16 |
| Art. 18 Pubblicità ed entrata in vigore | 17 |
| Art. 19 Disposizioni finali | 17 |

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente Codice di comportamento (Codice) costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Le disposizioni del codice sono inoltre specificate in apposite istruzioni, circolari e direttive dell'Amministrazione che i dipendenti sono tenuti ad osservare puntualmente.
3. Ove non diversamente disposto e con riguardo all'applicazione del presente Codice di comportamento, nel novero dei Dirigenti comunali è incluso anche il Segretario Generale.

Art. 2

Estensione dell'ambito soggettivo di applicazione Codice

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

Art. 3

Principi generali

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza e ragionevolezza e mantiene una posizione di indipendenza al fine di evitare di prendere decisioni o di svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica Amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione nell'amministrazione e tra i cittadini e l'amministrazione. Egli assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni e si astiene altresì da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età, orientamento sessuale e identità di genere o su altri diversi fattori. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massimadisponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa; agevola lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
7. Nello svolgimento dei propri compiti il dipendente, nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.
8. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le pubbliche amministrazioni e assicura lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma, anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, complessivamente non superiore a 100 euro annui per ciascun donante e in ogni caso nel limite massimo complessivo di 200 euro annui, effettuati occasionalmente nell'ambito delle relazioni di cortesia e, ove applicabili, delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore, a titolo di corrispettivo o riconoscimento per compiere o avere compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o poteri propri dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, a un subordinato o a suoi parenti entro il quarto grado o a conviventi. Il dipendente non accetta per sé o per altri dai predetti soggetti, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore come sopra specificato. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore come sopra specificato.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo sono, a cura del dipendente beneficiario, immediatamente messi a disposizione dell'amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali o in

beneficenza. Della messa a disposizione viene redatto, dal Servizio Personale, verbale di consegna di cui una copia è rilasciata al consegnante.

5. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto, nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza come ad esempio da: soggetti privati richiedenti un'autorizzazione o concessione, sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, vantaggi economici di qualunque genere diretti e/o indiretti, in particolare nell'ambito della pianificazione urbanistica, dell'affidamento di lavori, forniture e servizi.

6. I dirigenti, in relazione alle proprie strutture, vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

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

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

3. Il dirigente di cui al comma 1 valuta la sussistenza di condizioni che integrino ipotesi di incompatibilità anche potenziale, al fine di accertare la possibile insorgenza degli obblighi di astensione di cui all'articolo 7. Tali valutazioni sono effettuate nei confronti dei dirigenti dal Direttore generale, nei confronti del Direttore generale dal Segretario generale.

4. L'obbligo di astensione di cui all'articolo 7 non opera nei casi in cui l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni ha natura di mera partecipazione in condizioni di parità con la generalità dei cittadini e non è in alcun modo connotata dall'esercizio di funzioni di direzione o di rappresentanza dell'associazione o organizzazione.

Art. 6

Trasparenza negli interessi finanziari

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

- se egli, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

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

2. Ogni eventuale successivo rapporto di collaborazione deve essere comunicato, sempre al Dirigente del servizio di assegnazione, entro 10 giorni. L'obbligo di comunicazione si intende assolto ove l'organo preposto abbia rilasciato l'autorizzazione dell'incarico.

3. Il Dirigente del servizio di assegnazione tiene conto delle informazioni di cui ai commi precedenti nell'affidare i compiti ai dipendenti e valuta la sussistenza di eventuali condizioni che integrino ipotesi di incompatibilità anche potenziale, al fine di accertare la possibile insorgenza degli obblighi di astensione di cui all'articolo 7. Tali valutazioni sono effettuate nei confronti dei dirigenti dal Direttore generale, nei confronti del Direttore generale dal Segretario generale.

Art. 6 bis

Svolgimento di attività extra-istituzionali da parte dei dipendenti

1. In generale, i dipendenti non possono assumere incarichi che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità e, a prescindere dalla consistenza dell'orario di lavoro, gli incarichi e le attività che possano dar luogo a conflitti di interesse. I dipendenti sono tenuti ad osservare in proposito quanto previsto dalla legge, dal regolamento organico generale del personale e dalle istruzioni operative emanate dall'Amministrazione e, possono in particolare assumere incarichi per attività extraistituzionali esclusivamente nei limiti, alle condizioni e secondo le modalità previsti dal regolamento organico generale del personale (capo V – Divieti e incompatibilità – cumulo d'impieghi).

Art. 7

Obbligo di astensione

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

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

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

4. Il dirigente entro cinque giorni:

- a) riconosce il conflitto di interesse e assegna la pratica ad altro dipendente;
- b) conferma l'assegnazione della pratica al dipendente indicandone le relative ragioni;
- c) chiede tempestivamente, se necessario, elementi integrativi fissando allo scopo breve termine. Pervenuti gli elementi integrativi si esprime nei successivi tre giorni.

5. In caso di astensione del dirigente, la dichiarazione di cui al comma 3 è resa al Direttore Generale che provvede ai sensi del comma 4. In caso di astensione del Direttore Generale, la dichiarazione di cui al comma 3 è resa al Segretario Generale che provvede ai sensi del comma 4.

6. È predisposto un sistema di archiviazione ad hoc dei casi di astensione. In particolare, i casi di astensione sono comunicati da parte dei dirigenti dei servizi al Direttore Generale e al Segretario Generale. Il Segretario Generale provvede al sistema di archiviazione.

Art. 8

Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie per prevenire gli illeciti nell'amministrazione. In particolare, si uniforma alle prescrizioni contenute nella sezione anticorruzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
2. Il dipendente collabora attivamente per la prevenzione della corruzione. In particolare egli comunica ogni dato potenzialmente utile e procede alle debite segnalazioni con le modalità e nel rispetto delle indicazioni fornite dall'amministrazione. Il dipendente segnalante ha diritto di essere debitamente tutelato, secondo quanto disposto dalla legge oltreché dalla sezione anticorruzione del PIAO.
3. I dirigenti vigilano sul rispetto da parte dei rispettivi dipendenti delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2.

Art. 8 bis

Responsabilità specifica dei soggetti che gestiscono le segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d. lgs. 165/2001

1. Le segnalazioni di illeciti sono indirizzate al responsabile della prevenzione della corruzione tramite l'apposito canale di comunicazione informatizzato secondo la procedura di *whistleblowing* presente sul sito intranet del Comune che assicura la riservatezza dell'identità del segnalante. Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ne cura la gestione e l'istruttoria.
2. Per le finalità del comma 1, il responsabile della prevenzione della corruzione si avvale di un gruppo di lavoro, i cui componenti sono individuati tra il personale del suo staff e assoggettati agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il responsabile.
3. Del gruppo di lavoro di cui al comma 2 non possono fare parte i dipendenti dell'amministrazione che istruiscono i procedimenti disciplinari.
4. I componenti il gruppo di lavoro di cui al comma 2 sono tenuti ad osservare gli obblighi di riservatezza e segreto d'ufficio rispetto a qualsiasi informazione acquisita nella gestione delle segnalazioni. La violazione di tali obblighi comporta violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni.

Art. 9

Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza secondo le disposizioni normative vigenti e gli atti attuativi adottati dall'amministrazione e presta la massima collaborazione nel reperimento, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il dipendente, nell'ambito della propria attività, rispetta le procedure previste ai fini della tracciabilità dei processi decisionali.
3. Il dipendente segnala al dirigente del servizio di appartenenza le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, attinenti alla propria sfera di competenza.

Art. 10

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con dipendenti pubblici nell'esercizio delle loro funzioni, non sfrutta né menziona né fa

altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10-bis

Utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e social media

1. Il dipendente utilizza le risorse, i sistemi e le tecnologie informatiche messe a disposizione dall'amministrazione nel rispetto delle prescrizioni impartite, con particolare riferimento alle norme poste a garanzia della sicurezza dei sistemi informatici e della tutela dei dati personali.

2. Nei rapporti con i mezzi di informazione, anche in via occasionale e informale, il dipendente non menziona l'amministrazione di appartenenza, se non espressamente autorizzato.

3. Il dipendente incaricato, anche in via non esclusiva o stabile, di intrattenere rapporti con i mezzi di informazione spendendo il nome dell'amministrazione, deve informare la sua condotta ai doveri di verità, correttezza e trasparenza; deve utilizzare un linguaggio adeguato, contenuto, non volgare né offensivo e tutelare in ogni occasione l'immagine dell'amministrazione.

4. Il dipendente incaricato, anche in via non esclusiva o stabile, di gestire i profili dell'amministrazione su piattaforme di social media, usa sempre un linguaggio adeguato, contenuto, non volgare né offensivo, sia nelle comunicazioni visibili al pubblico che nelle comunicazioni private o riservate. Si astiene dal postare, condividere, commentare o approvare contenuti volgari, offensivi, discriminatori o lesivi della dignità umana. Nella realizzazione di comunicazioni visibili al pubblico, si attiene alla normativa in materia di tutela della proprietà intellettuale e indica sempre, in modo esplicito, la provenienza dei contenuti testuali o multimediali utilizzati, nonché tutti i soggetti titolari di diritti patrimoniali o morali sugli stessi; tutela, inoltre, la riservatezza dei dati personali.

5. Il dipendente, nell'utilizzo dei social media, evita in qualunque modo di ingenerare confusione tra il proprio profilo privato e i profili ufficiali dell'amministrazione. In particolare, non utilizza come immagine del profilo o di intestazione i simboli o gli emblemi anche non ufficiali dell'amministrazione.

6. Nel caso in cui il dipendente, nei propri profili privati, menzioni la sua appartenenza all'amministrazione, deve attenersi in ogni sua comunicazione a un linguaggio adeguato, contenuto, non volgare né offensivo; deve astenersi dal postare, condividere, commentare o approvare contenuti volgari, offensivi, discriminatori, lesivi della dignità umana e dell'immagine dell'amministrazione.

Art. 11

Comportamento in servizio

1. Il dipendente svolge l'attività che gli viene assegnata nei modi e nei termini previsti dalle norme, dalle disposizioni contrattuali e di servizio. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

1. bis Il dipendente rispetta gli obblighi di servizio, come specificati nel contratto collettivo e nelle istruzioni, circolari e direttive dettate dall'Amministrazione, secondo le rispettive competenze, anche con riferimento all'utilizzo dei buoni pasto, alle pause ed all'orario di lavoro, adempiendo correttamente agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze.

In caso di malattia il dipendente rispetta le fasce di reperibilità previste dal contratto collettivo e le istruzioni impartite dall'Amministrazione, secondo le rispettive competenze.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie e utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni e delle finalità previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Il dirigente del servizio, anche per il tramite del Responsabile dell'Ufficio nei casi rimessi alla sua autorizzazione, controlla che il ricorso ai permessi di astensione avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi ed evidenzia eventuali deviazioni nonché vigila sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei dipendenti assegnati al servizio dallo stesso diretto. Egli segnala tempestivamente al Servizio Personale le pratiche scorrette.

2. bis Nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i relativi responsabili, il dipendente assicura costantemente la massima collaborazione, nel rispetto delle reciproche posizioni istituzionali; evita atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambito degli uffici.

2. ter Il dipendente segnala al dirigente del Servizio di appartenenza ogni evento in cui sia rimasto direttamente coinvolto e che può avere riflessi sul servizio, o relativo a situazioni di pericolo o di danno per l'integrità fisica o psicologica propria e di altri.

2. quater Il dipendente non altera in alcun modo le configurazioni informatiche predisposte dall'Amministrazione per tutelare l'integrità delle proprie reti e banche dati e per impedire la visualizzazione e l'acquisizione di contenuti non appropriati, comunque, non pertinenti all'attività lavorativa.

3. Il dipendente non tratta affari privati in orario di servizio. Salvo le deroghe previste dall'amministrazione, il dipendente non utilizza a fini privati i servizi telematici e telefonici nonché il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio; il dipendente ha il dovere di conservare e custodire con la massima cura oggetti e quant'altro di proprietà di cittadini o del Comune lo stesso abbia in consegna. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve esclusivamente per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

3. bis Il dipendente ha cura dei fascicoli e delle pratiche di lavoro, tenendole in debito ordine, e non li abbandona mai in condizioni di incuria ed accessibilità ad estranei agli uffici. Il dipendente si impegna a mantenere la funzionalità e il decoro dell'Ufficio, ha cura degli spazi dedicati e del materiale e della strumentazione in dotazione e li utilizza con modalità improntate al buon mantenimento e alla riduzione delle spese, anche energetiche, ed all'uso esclusivamente pubblico delle risorse.

4. Il dipendente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio, non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente.

5. Il dipendente partecipa attivamente alle iniziative formative e di aggiornamento nonché ai programmi dell'Amministrazione volti alla riduzione dei consumi di materiali, al loro riciclo e al contenimento dei consumi di energia, ponendo in essere attenzioni di uso quotidiano orientate a tali fini.

6. Il dipendente adegua il proprio comportamento alle prescrizioni normative e contrattuali previste per la prevenzione ed il contrasto del mobbing.

Art. 12

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione

dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio impartite anche per la sicurezza dei dipendenti. Opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche, ai messaggi di posta elettronica e ai messaggi su *social media* o tramite sistemi informatici o telemetici, opera nella maniera più cortese, completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti della struttura dell'ufficio dei quali abbia la responsabilità o il coordinamento. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta, salvo motivate diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con la generica motivazione della quantità di lavoro da svolgere o della mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta.

3. Salvo il diritto, nei limiti previsti dall'ordinamento, di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche, anche attraverso internet e social network, che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione.

3. bis I rapporti con i mezzi di informazione, sugli argomenti istituzionali, sono tenuti, oltre che dagli organi politici, dal Servizio competente in materia di pubbliche relazioni, nonché dai dipendenti a ciò autorizzati. I dirigenti o i dipendenti, prima di rilasciare dichiarazioni o interviste su attività dell'Amministrazione, diffuse attraverso organi di informazione rivolti alla generalità dei cittadini, ne danno preventiva informazione alla struttura dell'Amministrazione che si occupa di rapporti con i media e le agenzie di stampa. Il dipendente tiene informato il dirigente del servizio dei propri rapporti con gli organi di stampa per i quali sia autorizzato.

4. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti alla struttura, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso e informa sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti dell'amministrazione.

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

6. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una Amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi o nell'ambito dei sistemi di gestione certificati ed in tutti gli altri strumenti adottati per garantire la qualità dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 13

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle restanti disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti e ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.
2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
- 2 bis. Il dirigente attua le misure ed adempie agli obblighi informativi previsti dalla sezione anticorruzione del PIAO, fornendo la più ampia collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione.
3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni e ogniqualvolta gli sia richiesto, comunica al Direttore Generale le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara altresì se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio medesimo. Il dirigente fornisce, qualora richieste dalla legge, le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche. Il Direttore Generale e il Segretario Generale, prima di assumere le loro funzioni e ogniqualvolta sia loro richiesto, forniscono le suddette informazioni al Sindaco.
4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
8. Il dirigente che venga a conoscenza di un illecito intraprende tempestivamente le iniziative necessarie. In particolare attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito al Servizio Personale, prestando ove richiesta la propria collaborazione. Provvede altresì a inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto delle disposizioni impartite dall'amministrazione. Se l'illecito riguarda fatti corruttivi tentati o realizzati all'interno dell'amministrazione, ovvero assume rilevanza in relazione ad uno dei delitti previsti dal

Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ovvero integra un caso di uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite, il dirigente ne informa il responsabile della prevenzione della corruzione nei termini e con le modalità previsti dalla sezione anticorruzione del PIAO.

8. bis Il dirigente vigila sul rispetto da parte dei dipendenti degli obblighi di servizio anche con riferimento alle pause, all'orario di lavoro ed al corretto adempimento degli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze.

9. Il dirigente osserva e vigila sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, anche al fine di evitare pratiche non consentite di "doppio lavoro".

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

11. Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 comma 5, ai fini dell'applicazione del presente Codice di comportamento il dirigente effettua le comunicazioni ivi previste al Direttore Generale; il Direttore Generale e il Segretario Generale effettuano le comunicazioni ivi previste al Sindaco.

Art. 13 bis

Disposizioni particolari per alcune categorie di dipendenti

1. Alle categorie di personale di seguito indicate, oltre a quanto previsto per i dirigenti e i dipendenti in generale, si applicano in particolare le seguenti previsioni.

A) Dipendenti che operano presso strutture di diretta collaborazione con organi politici1. I dipendenti che operano presso Servizi/Uffici di diretta collaborazione degli organi politici sono tenuti a mantenere il più stretto riserbo sulle informazioni di cui vengono a conoscenza in riferimento anche alla posizione rivestita al fine di tutelare l'immagine dell'Amministrazione. In particolare:

- a) non divulgano fatti e notizie di carattere strettamente riservato e personale di cui vengano a conoscenza nell'espletamento della propria attività;
- b) non si servono né sfruttano la situazione di vicinanza all'organo politico per ottenere utilità o per fini personali o privati;
- c) si astengono da dichiarazioni pubbliche offensive e non assumono comportamenti che possano nuocere all'immagine degli organi dell'Amministrazione.

B) Dipendenti che operano nell'ambito di funzioni di vigilanza, ispettive, di controllo, disciplinari (ad esempio controlli di attività edilizia, controlli in materia di commercio, controlli ambientali, vigilanza sul codice della strada, accertamenti anagrafici, istruttoria pratiche disciplinari).

1. I dirigenti ed il personale impiegato in attività di vigilanza, ispettive, di controllo e disciplinari svolgono la propria attività nell'ambito dei fini perseguiti dall'Amministrazione, ispirando il proprio comportamento ai valori di correttezza, efficienza, trasparenza ed orientamento al servizio individuati come propri dal Comune di Trento ed ai principi di onestà ed integrità.

2. I dirigenti e i dipendenti si astengono in particolare da qualsiasi azione arbitraria e da qualsiasi trattamento preferenziale e dal manifestare direttamente o indirettamente, orientamenti politici o ideologici, tali da ingenerare dubbi sull'imparzialità della propria azione.

3. Tale personale garantisce il rispetto della normativa vigente in materia di tutela della riservatezza e la segretezza delle ragioni che hanno dato origine all'accertamento/contestazione, nei limiti indicati dall'Amministrazione, e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

4. L'operato del personale non deve essere in alcun modo influenzato da pressioni indebite di qualsiasi tipo, da chiunque esercitate, né da interessi personali e finanziari.

C) Personale adibito alla gestione di atti abilitativi (ad esempio concessioni edilizie, autorizzazioni paesaggistiche, agibilità edilizie), al controllo delle SCIA, alle attività di stima di beni immobili e all'approvazione di piani attuativi.

1. I dirigenti ed il personale impiegato nei compiti di cui al presente punto svolgono la propria attività nell'ambito dei fini perseguiti dall'Amministrazione, ispirando il proprio comportamento ai valori di correttezza, efficienza, trasparenza ed orientamento al servizio individuati come propri dal Comune di Trento ed ai principi di onestà ed integrità; sono in particolare tenuti ad evitare, nel disbrigo dei compiti ed incarichi assegnati, eventuali conflitti di interesse e situazioni di incompatibilità.

2. I dirigenti e i dipendenti si astengono da qualsiasi azione arbitraria e da qualsiasi trattamento preferenziale; sono tenuti nello specifico a non sfruttare la posizione rivestita al fine di agevolare o contrastare i soggetti esterni o per trarne vantaggio personale.

3. Tale personale deve trattare le pratiche d'ufficio secondo l'ordine temporale di arrivo, o altro ordine eventualmente definito dall'Amministrazione, evitando favoritismi o disparità di trattamento nei confronti dell'utenza.

D) Dipendenti adibiti alla selezione e reclutamento del personale o alla gestione delle progressioni di carriera.

1. I dirigenti ed il personale adibiti alla selezione e reclutamento del personale o alla gestione delle progressioni di carriera svolgono la propria attività nell'ambito dei fini perseguiti dall'Amministrazione, ispirando il proprio comportamento ai valori di correttezza, efficienza, trasparenza ed orientamento al servizio individuati come propri dal Comune di Trento ed ai principi di onestà ed integrità.

2. I dirigenti e i dipendenti si astengono da qualsiasi azione arbitraria e da qualsiasi trattamento preferenziale; sono in particolare tenuti ad evitare, nel disbrigo dei compiti ed incarichi assegnati, eventuali conflitti di interesse e situazioni di incompatibilità.

3. In conformità alle previsioni di legge, nelle procedure di propria competenza garantiscono pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

E) Personale con funzioni di legale

1. I dipendenti che svolgono attività legale e sono iscritti nell'elenco speciale degli avvocati hanno l'obbligo di espletare l'attività di assistenza, rappresentanza e difesa esclusivamente nell'interesse dell'Amministrazione.

2. Tali dipendenti sono altresì tenuti all'osservanza delle norme del rispettivo codice deontologico.

F) Personale iscritto ad albi/ordini professionali (assistanti sociali, personale tecnico, ecc.)

1. I dipendenti che svolgono attività per la quale è prevista l'iscrizione in appositi albi/ordini professionali operano nell'esclusivo interesse dell'amministrazione e osservano le norme del rispettivo codice deontologico.

G) Dipendenti titolari di posizione organizzativa

1. Il personale titolare di posizione organizzativa svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati in relazione alle indicazioni e ai contenuti degli atti di programmazione ed adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico. In particolare:

- a) assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare ed imparziale nei rapporti con i dirigenti, i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa;
- b) cura che le risorse anche strumentali assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali;
- c) contribuisce alla cura, nei limiti delle risorse assegnate, del benessere organizzativo della struttura a cui è preposto, favorisce l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra collaboratori, favorisce altresì la circolazione delle informazioni, la formazione e l'aggiornamento del personale;
- d) favorisce iniziative volte ad implementare la conoscenza di buone prassi;
- e) collabora con il dirigente nel vigilare sul rispetto da parte dei dipendenti degli obblighi di servizio anche con riferimento alle pause, all'orario di lavoro ed al corretto adempimento degli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze.

Art. 14

Contratti

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

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del Codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o dalle quali abbia ricevuto altre utilità nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto, con le modalità indicate nell'art. 7.

3. Il dipendente che conclude accordi oppure stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c.c., con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente del servizio. Nel caso in cui in questa situazione si trovi un dirigente, questi ne informa per iscritto il Direttore generale; nel caso nella situazione si trovi il Direttore generale questi ne informa per iscritto il Segretario generale.

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

5. Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi e di collaborazione e consulenza esterna, è fatto obbligo al personale responsabile della gestione del contratto o delle procedure di scelta del contraente, oltre a quanto previsto per i dipendenti e collaboratori in generale, in particolare di:

- a) agire con imparzialità, garantire parità di comportamento;
- b) astenersi dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, fermo restando il rispetto delle norme poste a tutela del diritto di informazione e di accesso;
- c) mantenere la riservatezza circa l'intera procedura di gara e sui nominativi dei concorrenti in conformità alle disposizioni vigenti;
- d) non svolgere alcuna attività contrastante con il corretto adempimento dei compiti di ufficio ed evitare situazioni, anche solo apparenti di conflitto di interessi;
- e) segnalare tempestivamente al superiore gerarchico eventuali proposte, da parte del concorrente e dell'aggiudicatario, di impiego e/o commerciali che comportino vantaggi personali o offerte di denaro o doni per il dipendente o per i suoi parenti o affini entro il secondo grado, o per il coniuge o il convivente.

6. Nelle attività finalizzate alla conclusione dei contratti ed altri atti negoziali, il dipendente si attiene rigorosamente alle procedure previste dalle leggi, dai regolamenti, con particolare riferimento alla trasparenza ed alla tracciabilità, seguendo le circolari e le direttive emanate dall'Amministrazione.

Art. 15

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

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

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, l'amministrazione si avvale del Servizio Personale.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dal Servizio Personale si conformano alle eventuali previsioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato ai sensi dell'art. 1 commi da 6 a 9, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Il Servizio Personale, oltre alle funzioni disciplinari, cura l'aggiornamento del Codice di comportamento, l'esame delle segnalazioni delle violazioni al Codice, l'emanazione dei pareri sull'applicazione del Codice, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate con riferimento ai dipendenti dell'amministrazione, assicurando le garanzie di cui all'art. 54 bis d.lgs. 165/2001, con le modalità individuate dalla sezione anticorruzione del PIAO, in raccordo con il responsabile della prevenzione.

Ciascun servizio cura la raccolta delle condotte illecite accertate a carico dei soggetti, diversi dai dipendenti dell'amministrazione, individuati dall'art. 2 del presente Codice.

4. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura, per tramite delle strutture competenti, la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'art. 54, comma 7 del d.lgs. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 2, della l. n. 190/2012, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, il Servizio Personale e i dirigenti operano in raccordo con il responsabile della prevenzione della corruzione, informandolo delle segnalazioni delle violazioni al Codice nei termini e con le modalità previsti dalla sezione anticorruzione del PIAO.

5. Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, etica pubblica e comportamento etico, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Chiunque intenda segnalare un illecito e/o una violazione delle disposizioni del presente Codice può rivolgersi al Responsabile della prevenzione della corruzione il quale provvede adottando ogni cautela affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto delle disposizioni dettate dalla sezione anticorruzione del PIAO.

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

Art. 16

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

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

Art. 17

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Salvo i casi di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, le violazioni al presente Codice nonché dei doveri e degli obblighi della sezione anticorruzione del PIAO è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivato al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.

3. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive le quali, fermo restando quanto previsto dai commi 4 e 5, possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare secondo i criteri previsti dal comma 2, di violazione delle disposizioni di cui al d.p.r. n. 62/2013 e di cui agli articoli: a) 4, comma 2, qualora concorrono la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di essi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;

b) 5, comma 2;

c) 14, comma 2, primo periodo;

d) e inoltre, nei soli casi di recidiva, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli:

- da) 4, comma 5;
 - db) 7, comma 1, esclusi i conflitti meramente potenziali;
 - dc) 13, comma 10, primo periodo.
4. Resta ferma la comminazione del licenziamento per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
5. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 18

Pubblicità ed entrata in vigore

1. L'amministrazione dà ampia diffusione al presente Codice di comportamento tramite la pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale nonché la comunicazione dell'avvenuta adozione tramite e-mail a tutti i propri dipendenti. Ne è data altresì comunicazione ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrice di servizi svolti in favore dell'amministrazione.
2. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.
3. Il presente Codice di comportamento entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito internet istituzionale.

Art. 19

Disposizioni finali

1. Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'area non dirigenziale, di cui all'Allegato N/1 al CCPL 2002-2005 di data 20.10.2003, pubblicato sul sito internet del Comune, cessa di avere efficacia a partire dalla data di pubblicazione del Codice di comportamento approvato con delibera di Giunta comunale n. 220 di data 10.11.2014 (13.11.2014).
2. Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'area dirigenziale di cui all'Allegato A al CCPL 2002-2005 di data 27.12.2005, pubblicato sul sito internet del Comune, cessa di avere efficacia a partire dalla data di pubblicazione del Codice di comportamento approvato con delibera di Giunta comunale n. 220 di data 10.11.2014 (13.11.2014).
3. Le modifiche introdotte al Codice di comportamento entrano in vigore dalla data di pubblicazione sul sito internet del Comune.