



Città metropolitana
di Venezia

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

(approvato con decreto del Sindaco n. del __/__/2020)

- Art. 1 - Disposizioni di carattere generale
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Regali ed altre utilità
- Art. 4 - Collaborazioni esterne
- Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni
- Art. 6 - Obbligo di astensione in situazione di conflitto o coinvolgimento di interessi
- Art. 7 - Prevenzione della corruzione e obbligo di segnalazione
- Art. 8 - Trasparenza e tracciabilità
- Art. 9 - Comportamento nei rapporti privati
- Art. 10 - Comportamento in servizio
- Art. 11 - Rapporti con il pubblico e reclami
- Art. 12 - Disposizioni particolari per i dirigenti
- Art. 13 - Contratti ed altri atti negoziali
- Art. 14 - Vigilanza, monitoraggio, performance e attività formative
- Art. 15 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice
- Art. 16 - Diffusione e conoscibilità del Codice
- Art. 17 - Aggiornamento, interpretazione e abrogazioni

Art. 1
Disposizioni di carattere generale

1. Ai dipendenti della Città metropolitana di Venezia, di seguito Città metropolitana, si applicano i principi e le disposizioni del 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*”, di seguito “Codice generale”.
2. Il presente Codice di comportamento, di seguito “Codice”, integra e specifica le previsioni del Codice generale e specifica le tipologie di sanzioni per ciascuna tipologia di infrazione, in attuazione a quanto previsto dall’art. 16 del Codice Generale.
3. I contratti individuali di lavoro dei dipendenti sono integrati con l’espressa previsione dell’obbligo di rispettare i principi e le disposizioni del Codice generale e del presente Codice.
4. I regolamenti e gli atti di indirizzo emanati dagli organi della Città metropolitana vengono applicati tenuto conto delle disposizioni del Codice generale e del presente Codice.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Le disposizioni del presente Codice si estendono, in quanto compatibili, come previsto dall’art. 2, comma 3, del Codice generale, ai seguenti soggetti:
 - a) collaboratori o consulenti della Città metropolitana, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
 - b) titolari di organi di supporto e controllo e di incarichi di diretta collaborazione degli amministratori negli uffici di Piano e di Staff di cui al Titolo I, art. 3 del regolamento della Città metropolitana sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - c) collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni, servizi e che realizzano opere in favore della Città metropolitana.
2. Salvo per i contratti di modico valore (inferiori ad €uro 100,00 Iva cps.) di competenza dell’economista della Città metropolitana, negli atti di incarico e nei contratti da stipulare con i soggetti di cui al comma 1, lettere a), b) e c), sono inserite, a cura dei competenti dirigenti:
 - la dichiarazione di impegno del soggetto contraente all’osservanza del Codice generale e del presente Codice;
 - la facoltà della Città metropolitana di risolvere il contratto o di dichiarare la decadenza del rapporto in caso di violazioni del Codice generale o del presente Codice, previa contestazione scritta della norma violata ed assegnazione del termine di dieci giorni per le eventuali osservazioni.
3. Le norme del Codice generale e del presente Codice costituiscono riferimento per l’elaborazione dei codici di comportamento da parte dei soggetti controllati o partecipati, da prescrivere nell’ambito degli atti di indirizzo e regolazione spettanti alla Città metropolitana in quanto Ente controllante o partecipante.
4. I bandi per selezioni pubbliche recepiscono le norme del Codice Generale e del presente Codice, in quanto compatibili, al fine di prescrivere l’immediata osservanza ai vincitori dei relativi concorsi.

Art. 3
Regali ed altre utilità

1. Il dipendente della Città metropolitana non sollecita né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, quale corrispettivo per il compimento di un atto del proprio ufficio, né regali o altre utilità anche di modico valore, da parte di terzi o colleghi di lavoro, sia sovraordinati sia subordinati, che

possono trarre benefici da decisioni o attività inerenti l'Ufficio o nei cui confronti il dipendente è stato chiamato o sta per essere chiamato a svolgere attività o a esercitare potestà proprie dell'ufficio ricoperto. Tale divieto trova applicazione indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato (es. reato di corruzione).

2. I dipendenti possono accettare o offrire dai/ai colleghi di lavoro, sia sovraordinati sia subordinati, oppure accettare da terzi esclusivamente i regali d'uso o altre utilità di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia (es. nascita di un figlio, matrimonio, pensionamento) e nell'ambito delle consuetudini internazionali (es: Natale, Pasqua).
3. Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore ad € 50,00, anche sotto forma di sconto o di gadgets. Tale valore non deve essere superato nemmeno dalla somma di più regali o utilità nel corso dello stesso anno solare, da parte dello stesso soggetto. Il valore del regalo o altra utilità, se non diversamente determinabile, è desunto dal criterio del "valore percepito" da parte dell'"uomo medio". In caso di dubbio su beni che non siano facilmente valutabili, si presume il superamento del livello massimo del modico valore.
4. Nel caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva ad uffici o servizi dell'Ente, il valore economico si considera suddiviso pro-quota per il numero dei destinatari che ne beneficiano.
5. Al fine di non incorrere in responsabilità disciplinare, i regali o le altre utilità ricevute fuori dei casi consentiti ai sensi del presente articolo sono immediatamente ed a cura dello stesso dipendente, messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali o sociali.
6. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Amministrazione, ciascun Dirigente vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte del personale assegnato, informando il responsabile della corruzione qualora concorrano la non modicità del valore del regalo, o delle altre utilità, e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio o la connessione con contratti la cui gestione è di competenza dell'ufficio. Il Segretario Generale vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei Dirigenti.
7. La restituzione dei beni di cui all'art. 4 del Codice Generale avviene per il tramite dell'Economo, se possibile mediante asta pubblica, altrimenti, in caso di beni deperibili, mettendoli a disposizione delle associazioni di volontariato operanti nel territorio
8. I dipendenti non accettano, altresì, inviti conviviali da affidatari di lavori, servizi e forniture disposti dagli uffici di appartenenza nell'ultimo biennio o da soggetti beneficiari, autorizzati o controllati dall'ufficio di appartenenza nell'ultimo biennio.

Sanzione: *Per le violazioni di cui al comma 1 del presente articolo e dell'art. 4, commi 1, 2 e 3 del Codice generale, tenuto conto dei principi e dei criteri per la graduazione delle sanzioni di cui al codice disciplinare vigente e di quanto previsto all'art. 15 del presente codice,*

- se il regalo o l'utilità richiesto o accettato dal dipendente non è di modico valore, ma non supera la soglia di Euro 150,00, si applica la sanzione dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione ex art. 59, 3^ac., lett. a) CCNL 21.5.2018/ per i dirigenti la multa di Euro 200,00 (ex art. 7, c.4 lett. e) CCNL 22.1.2010);

- se il regalo o l'utilità non è di modico valore, ma non supera la soglia di Euro 150,00, ed è stato richiesto o accettato dal dipendente per compiere un atto del proprio ufficio si applica la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, ex art. 59, 4^ac., lett. b) CCNL 21.5.2018; per i dirigenti la sospensione dal servizio fino a 15 gg ex art. 7, c.8 lett. a) CCNL 22.1.2010);

- se il regalo o l'utilità è stato richiesto o accettato dal dipendente per compiere un atto del proprio ufficio e non è di modico valore (è superiore al valore di euro 150,00, ma inferiore ad Euro 5.000,00), si applica la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a 6 mesi/per i dirigenti la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 15 giorni a 6 mesi (ex art. 7 c. 8 lett. a) CCNL 22.2.2010), salvo casi in cui il regalo od l'utilità sia di valore superiore ad Euro 5.000,00 o, comunque di particolare gravità per i quali per entrambe le categorie si applicherà la sanzione del licenziamento con preavviso ai sensi dell'art. 59, c.9, lett. f) CCNL 21.5.2018;

- se le altre utilità consistono nella partecipazione del dipendente ad inviti conviviali, si applica la sanzione **dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione** art. 59, 3, ^c., lett. a) CCNL 21.5.2018 / per i dirigenti la multa di Euro 200,00 (ex art. 7, c.4 lett. e) CCNL 22.1.2010);

Art. 4 **Collaborazioni esterne**

1. Il dipendente non deve accettare incarichi di collaborazione o di consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto e a qualsiasi titolo, da persone o enti privati:
 - a. che siano, o siano stati nel biennio precedente, iscritti ad albi di appaltatori di opere e lavori pubblici o ad albi di fornitori di beni o di prestatori di servizi tenuti dal servizio di appartenenza;
 - b. che partecipino, o abbiano partecipato nel biennio precedente, a procedure per l'aggiudicazione di appalti, sub-appalti, cottimi fiduciari o concessioni di lavori, servizi o forniture o a procedure per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere curate dal servizio di appartenenza;
 - c. che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, iscrizioni o provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriali comunque denominati, ove i predetti procedimenti o provvedimenti afferiscano a decisioni o attività inerenti al Servizio di appartenenza;
 - d. che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti al servizio di appartenenza.
2. Sono esclusi dal divieto di cui al comma 1, gli incarichi nell'interesse, anche indiretto, della Città metropolitana o di altre amministrazioni pubbliche. In tal caso, la preventiva autorizzazione è rilasciata nei termini e modi previsti dalla legge e dal regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.

Sanzione: Per le violazioni di cui al comma 1, tenuto dei principi e dei criteri per la graduazione delle sanzioni di cui al codice disciplinare vigente e all'art. 15 del presente codice,

- in caso di accettazione di incarichi gratuiti dai soggetti di cui all'art. 4, si applica la sanzione **dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione** (ex art. 59, comma 3, lett. a) CCNL 21.5.2018)/ per i dirigenti la multa di Euro 200,00 (ex art. 7, c.4 lett. a) CCNL 22.1.2010);

- in caso di recidiva nei casi di cui precedenti (incarichi gratuiti), ovvero in caso di accettazione di incarichi non gratuiti dai soggetti di cui all'art.4 di importo inferiore a 5.000,00 €, si applica la sanzione della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni**/ per i dirigenti la sospensione dal servizio fino a 15 gg. (ex art. 7, c. 8 lett. a) CCNL 22.1.2010);

- in caso di accettazione di incarichi non gratuiti, di importo superiore ad €5.000,00 da soggetti di cui all'art. 4, salvo i casi di recidiva di cui all'art. 16, comma 2, 3^ periodo del Codice Generale si applica la **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a 6 mesi**/ per i dirigenti la sospensione dal servizio da 15 gg. a 6 mesi (ex art. 7, c. 8 lett. a), salvo i casi di recidiva di particolare gravità di cui all'art. 16, comma 2, 3^ periodo del Codice Generale, per i quali è previsto per entrambe le categorie il **licenziamento con preavviso** (v. anche art. 59, c. 10, lett. f) del CCNL 21.5.2018).

Art. 5 **Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni**

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 5 del Codice generale, il dipendente comunica per iscritto al dirigente di riferimento, entro 7 giorni dall'adesione, la propria appartenenza ad associazioni od organizzazioni potenzialmente interessate, cointeressate o controinteressate rispetto alle tipologie di provvedimenti istruiti, emanati od eseguiti nell'ambito dell'ufficio di appartenenza.

2. Nell'incertezza se gli ambiti di interessi possano o meno interferire con l'attività dell'ufficio, il dipendente comunicherà comunque la propria adesione al proprio dirigente/responsabile, il quale valuterà la sussistenza o meno della potenziale interferenza.
3. Per i Dirigenti la comunicazione va effettuata entro gli stessi termini al Segretario Generale.
4. Il Segretario Generale indirizza le proprie comunicazioni al Sindaco e all'ufficio RU.
5. La comunicazione non deve essere effettuata per adesioni a partiti politici o a sindacati o ad associazioni religiose o legate ad altri ambiti riferiti a informazioni "sensibili".
6. Il dipendente si astiene dal trattare pratiche relative ad associazioni di cui è membro quando è prevista l'erogazione di contributi economici anche in forma indiretta.
7. Il dipendente non costringe né esercita pressioni nei confronti dei colleghi o degli utenti dei servizi con i quali venga in contatto durante l'attività professionale, al fine di ottenere la loro iscrizione ad associazioni o organizzazioni di alcun tipo, indipendentemente dalla promessa di vantaggi economici, personali o di carriera ovvero dalla prospettazione di svantaggi.
8. In ogni caso, il dipendente, deve astenersi dall'adesione e dalla partecipazione ad associazioni od organizzazioni qualora ciò possa comportare conflitto di interessi o configurare una possibile interferenza nelle decisioni dell'ufficio di appartenenza o determinare un danno all'immagine dell'ente.
9. Il dirigente, o il Sindaco, nel caso di comunicazione del Segretario generale ai sensi del c. 4, entro il termine di 20 giorni dal ricevimento della segnalazione di cui ai commi 1 e 2 individua con atto organizzativo le misure e le cautele da adottare per garantire l'imparzialità dell'azione amministrativa.
10. Le comunicazioni di cui ai commi 1 e 2 vanno conservate a cura del dirigente dell'Area o servizio a cui il dipendente è assegnato. Le comunicazioni di cui ai commi 3 e 4 vanno conservate rispettivamente a cura del Segretario e dell'ufficio RU.

Sanzione:** Per le violazioni di cui al comma 7 di costrizione alla partecipazione ad associazioni od organizzazioni, tenuto conto dei principi e dei criteri per la graduazione delle sanzioni di cui al codice disciplinare vigente e all'art. 15 del presente codice, si applica la sanzione della **sospensione dal servizio fino a 10 giorni (per la particolare gravità ex art. 59, C. 4 CCNL 21.5.2018 (da 15 giorni a 6 mesi per i dirigenti) e nei casi di recidiva il licenziamento con preavviso (ex art. 16, 2 c. Codice Generale)

Art. 6

Obbligo di astensione in situazioni di conflitto o coinvolgimento di interessi

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che coinvolgono interessi propri oppure:
 - a. di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi,
 - b. di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale,
 - c. di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi,
 - d. di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente,
 - e. di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.
2. Per decisione si intende qualsiasi manifestazione di volontà diretta, anche in via mediata, a produrre effetti giuridici, indipendentemente dalla formalizzazione in atto o provvedimento, mentre per attività si intende lo svolgimento di istruttoria nonché azioni, operazioni e interventi, in qualsiasi forma, nell'ambito di processi, procedure o procedimenti.
3. Il dipendente che, si trovi nelle condizioni di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività proprie dell'ufficio di appartenenza, ne dà comunicazione scritta e motivata immediata (via

e-mail o a mani) al proprio Dirigente del servizio di appartenenza, o nel caso del Dirigente al Segretario Generale.

4. Il Dirigente o, nel caso del Dirigente, il Segretario Generale rispondono per iscritto nel minor tempo possibile, e comunque tenuto conto dei tempi per la conclusione del relativo procedimento, sollevando il dipendente dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo dovrà essere affidato ad altro dipendente o, in carenza di professionalità interne, il Dirigente/Segretario dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.
5. L'astensione ove si renda necessaria deve essere dichiarata entro tre giorni lavorativi dall'assegnazione della relativa pratica (risultante dalla assegnazione in sede di protocollazione ovvero tramite disposizione - anche per le vie brevi - del proprio superiore).
6. Il Dirigente che riceve una comunicazione di astensione ne dispone l'archiviazione nell'ambito del fascicolo della pratica cui si riferisce, con il relativo esito, e ne trasmette copia al Servizio Personale che l'archivia nel fascicolo personale del dipendente interessato.
7. Resta fermo il principio della continuità dell'azione amministrativa e l'esigenza che la decisione sull'astensione sia valutata in ragione dell'eventuale pregiudizio che potrebbe arrecarsi all'Amministrazione o all'interesse dei cittadini in caso di inerzia.
8. In ogni caso non potrà giustificarsi il ricorso all'astensione laddove si tratti di azioni che siano regolate da norme procedurali e non prevedano alcuna discrezionalità, sia nella scelta delle modalità, sia nella scelta dei tempi.
Rimane fermo comunque, l'obbligo di informare tempestivamente il responsabile del servizio o il responsabile della prevenzione ai fini della verifica della correttezza amministrativa e dell'imparzialità.

Sanzione: Per le violazioni consistenti nell' ***omessa astensione in situazioni di conflitto di interesse*** (di cui al comma 2 dell'art. 6 del Codice Generale, così come specificati nel presente articolo), tenuto conto dei principi e dei criteri per la graduazione delle sanzioni di cui al codice disciplinare vigente e all'art. 15 del presente codice, si applica la sanzione della ***sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, per la particolare gravità ex art. 59, C. 4 CCNL 21.5.2018*** (da 15 giorni a 6 mesi per i dirigenti) e nei casi di recidiva il licenziamento con preavviso (ex art. 16, 2 c. 3^a periodo Codice Generale)

Art. 7

Prevenzione della corruzione e obbligo di segnalazione

1. Il dipendente rispetta e, nei limiti dei propri poteri e competenze, fa rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione secondo quanto contenuto nel piano triennale di prevenzione della corruzione e comunque nel rispetto delle disposizioni del presente Codice. In particolare, il dipendente:
 - a) attua le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione in relazione alle proprie attività e compiti;
 - b) presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione, fornendo nei termini assegnati le informazioni ed i documenti richiesti;
 - c) informa il dirigente o il responsabile dell'ufficio relativamente a dati o informazioni anche solo potenzialmente indici di situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.
 - d) fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al dirigente o al responsabile dell'ufficio eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza.
2. Il dirigente o il responsabile dell'ufficio che riceve una segnalazione di illecito da parte di un dipendente assegnato alla struttura di competenza:

- a) inoltra denuncia all'autorità giudiziaria, se ancora non si è provveduto;
 - b) contestualmente informa il responsabile della prevenzione della corruzione e l'ufficio procedimenti disciplinari, trasmettendo gli atti relativi in via assolutamente riservata;
 - c) provvede anche alla segnalazione per l'apertura del procedimento disciplinare o, se competente, lo attiva direttamente.
3. I soggetti facenti parte dell'organizzazione dell'ente, ai quali devono essere rivolte le segnalazioni o comunicazioni di cui al presente articolo o che comunque ne vengano a conoscenza, sono tenuti al segreto d'ufficio.
 4. Tutti i dipendenti sono tenuti alla massima collaborazione ed al segreto d'ufficio in caso di indagini, inchieste o istruttorie interne.
 5. Fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, il dipendente segnala al responsabile della prevenzione della corruzione presunti illeciti nell'amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza, esclusivamente attraverso la casella di posta elettronica allo scopo dedicata anticorruzione@cittametropolitana.ve.it con accesso e gestione riservati al solo responsabile della prevenzione della corruzione ed ai suoi collaboratori formalmente incaricati.
 6. Sono oggetto di segnalazione le condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, dunque non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal codice penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché quelle suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione. Le segnalazioni dovranno riguardare comportamenti, rischi, reati ed irregolarità ai danni dell'interesse pubblico; non possono riguardare lamentele di carattere personale.
 7. La segnalazione dovrà essere la più circostanziata possibile con riferimento ai fatti riportati e tale da consentire al RPCT di svolgere le dovute verifiche.
 8. L'identità del segnalante non può essere rivelata ed è nota esclusivamente al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT), fatte salve le ipotesi previste dalla Legge 179/2017.
 9. Per una maggiore tutela il divieto di rivelare l'identità del Segnalante è da riferirsi anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui la loro rivelazione, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del Segnalante.
 10. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni. La segnalazione è inoltre sottratta all'accesso civico generalizzato di cui all'art 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013.
 11. Fermo restando quanto previsto nel piano di prevenzione della corruzione, il dirigente, nell'ambito della struttura di competenza, adotta comunque tutte le misure idonee ad evitare il configurarsi di situazioni di illecito o di condizioni che possano facilitare situazioni di illecito.
 12. Nel rispetto della prescrizione dell'art. 1, comma 14 della legge 190/2012, la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano di prevenzione della corruzione costituisce illecito disciplinare. Conseguentemente, ogni dipendente è tenuto ad assicurarne il rispetto, fornendo la necessaria collaborazione ai fini della valutazione della sostenibilità delle prescrizioni contenute nel Piano.
 13. In caso di apertura di un procedimento penale nei propri confronti il dipendente o il dirigente dell'ente ne daranno comunicazione fin dall'iscrizione del proprio nominativo nel registro delle notizie di reato da parte dei competenti uffici giudiziari, rispettivamente, al proprio dirigente ed al Segretario Generale nonché, in entrambi i casi, al Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nonché agli uffici competenti dell'Area Legale e dei procedimenti disciplinari.
 14. Gli uffici dell'Area Legale formuleranno in merito la valutazione del conflitto di interessi fra il comportamento del dipendente o dirigente di cui al riferito procedimento penale, valutazione che rimetteranno al competente Ufficio disciplinare dell'Ente; quest'ultimo, nel caso in cui ritenga

sussistano fatti di rilievo disciplinare di propria competenza in relazione ai fatti contestati o segnalati, attiverà nelle forme e termini previsti dagli artt. 55 e ss. del D.Lgs 165/2001, un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente o del dirigente, con la contestazione degli obblighi che si assumono violati.

Art. 8

Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente, secondo le disposizioni normative vigenti, di quelle contenute del programma triennale per la trasparenza e l'integrità della CmVe e comunque nel rispetto delle prescrizioni contenute in atti dell'ente e di quelle del presente Codice:
 - a) assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo all'ente;
 - b) presta la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale;
 - c) fornisce i dati richiesti dal responsabile della prevenzione della corruzione e dall'ufficio procedimenti disciplinari.
2. Il dipendente segnala al dirigente dell'area/servizio di appartenenza le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale, direttamente attinenti agli ambiti di sua competenza.
3. I dati, le informazioni, gli atti e le elaborazioni oggetto di pubblicazione, a fini di trasparenza, devono essere messi a disposizione in modo tempestivo, preciso e completo e nei tempi richiesti dal Dirigente dell'area/servizio di appartenenza e/o dal Responsabile della trasparenza.
4. I dipendenti assicurano la tracciabilità dei processi decisionali adottati mediante adeguato supporto documentale che ne consenta, in ogni caso, la replicabilità e sono tenuti al trattamento dei dati personali e particolari nel rispetto dei principi del Regolamento (UE) 2016/679 (in particolare artt. 12-22, 46), rendendo, l'informativa agli interessati (artt. 12-14) al fine di consentire loro l'esercizio dei propri diritti (artt. 15-22), prima del trattamento se i dati sono raccolti direttamente da questi o in un tempo ragionevole non superiore ad 1 mese dalla raccolta se questi siano riferiti da terzi e, comunque, al momento della eventuale comunicazione a terzi.
5. I Dirigenti sono i diretti referenti del Responsabile della trasparenza per tutti gli adempimenti e gli obblighi in materia; con quest'ultimo collaborano fattivamente, attenendosi alle metodologie e determinazioni organizzative ed operative da questi decise.
6. Nel rispetto della prescrizione contenuta nell'art. 45, comma 4 del decreto legislativo 33/2013, Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 costituisce illecito disciplinare, sicché, ogni dipendente è tenuto a collaborare con l'amministrazione per assicurare il pieno rispetto delle disposizioni relative alla trasparenza amministrativa.

Art. 9

Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, il dipendente è vincolato al rispetto di quanto previsto all'art. 10 del Codice generale.
2. Ove il dipendente, fuori dal contesto lavorativo, tenga comportamenti che, pur senza condurre a responsabilità penali, civili od amministrative, siano potenzialmente lesivi dell'affidamento dei cittadini circa il corretto ed imparziale svolgimento delle pubbliche funzioni che gli sono state attribuite, il dirigente, valuta l'opportunità di una sua assegnazione a diverse funzioni o a diverso ufficio con mansioni equivalenti.
3. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, degli obblighi di cui al comma 1, il dipendente:

- a) non deve avvalersi del proprio ruolo nell'Ente ai fini di ottenere vantaggi, facilitazioni ed utilità di qualunque natura;
- b) non accetta facilitazioni, vantaggi, gratuità di prestazioni, tessere di libero ingresso ed utilità in senso generale che vengano proposte in dipendenza della qualità di lavoratore dell'Ente e non replicabili per la generalità dei cittadini;
- c) non accetta proposte di ospitalità, di convivio, inviti ad occasioni sociali private basate sulla circostanza dell'appartenenza all'organizzazione dell'Ente;
- d) non tratta, in occasioni sociali di qualunque natura, dei contesti specifici della propria funzione o di singoli procedimenti o processi nei quali sia coinvolto, in particolare con chi ha interesse a tale procedimento o processo;
- e) non assicura, fatte salve più gravi ipotesi, un proprio interessamento ai fini della conclusione di un procedimento o processo con un determinato esito;
- f) si astiene dal rendere pubblico con qualunque mezzo, compresi il web o i social network, blog o forum di qualunque tipologia, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'amministrazione, l'onorabilità del personale dell'ente o la riservatezza o la dignità delle persone;
- g) non divulga, nemmeno nell'ambito dei social media, blog e forum, informazioni assunte nell'esercizio delle proprie funzioni;
- h) si astiene dall'intrattenere direttamente rapporti con gli organi di stampa per questioni comunque attinenti al lavoro o al servizio;
- i) i comportamenti nei rapporti privati che possono essere ritenuti lesivi dell'immagine dell'ente sono: la denigrazione con contenuti offensivi dell'operato dell'amministrazione che non rientri nel normale diritto di esprimere opinioni; la denigrazione con contenuti offensivi dell'operato di colleghi o superiori o degli amministratori; i comportamenti non improntati all'onore e al decoro nei confronti di interlocutori privati che sono o possono essere a conoscenza della qualità di pubblico dipendente.

Art. 10 Comportamento in servizio

1. Il dipendente è tenuto al comportamento in servizio prescritto dall'art. 11 del Codice generale. Nell'ambito di tali prescrizioni, in particolare:
 - a) è tenuto ad effettuare la corretta timbratura del badge in dotazione per la rilevazione delle presenze, salvo i casi motivati di impedimento per causa di forza maggiore che dovranno essere debitamente motivati e tempestivamente resi noti al Dirigente/responsabile;
 - b) utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi; utilizza regolarmente i codici giustificativi del sistema automatizzato di rilevazione presenze;
 - c) durante l'attività lavorativa, salvo casi motivati ed autorizzati (permessi personali, utilizzo recupero ore, sopravvenuta malattia ecc), non lascia l'edificio in cui presta servizio, salve le ragioni imprescindibili inerenti il servizio stesso che comunque vanno comunicate preventivamente al proprio dirigente/responsabile ed annotate con apposizione della propria firma nel registro informatico dell'Ente od in quello delle uscite in dotazione presso alcune Aree tecniche;
 - d) assicura, in caso di assenza dal servizio per malattia o altre cause autorizzate dal contratto, leggi e regolamenti, la tempestiva e anche preventiva – salvo comprovato impedimento – comunicazione ai propri responsabili, in tempi congrui a garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi. In particolare l'assenza per malattia dovrà essere comunicata all'ufficio di appartenenza entro le ore 9.00 del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento. E' fatto obbligo per l'ufficio che ha

ricevuto la comunicazione del dipendente malato darne notizia a mezzo mail all'ufficio rilevazione presenze. Sono fatte salve tutte le ulteriori disposizioni impartite dal dirigente Risorse Umane in materia e comunicate a mezzo mail a tutto il personale;

- e) non agevola l'entrata presso il proprio ufficio di persone estranee per lo svolgimento di attività private e attività extra ufficio anche se autorizzate; non utilizza per scopi inerenti attività private e attività extra ufficio anche se autorizzate il materiale di consumo disponibile (carta, fotocopie, buste, penne ecc), le attrezzature d'ufficio (telefono, computer, fax, ecc), né i mezzi dell'Ente;
 - g) svolge la propria attività nei tempi e nei modi previsti; controlla regolarmente le comunicazioni di posta elettronica e, per quanto riguarda l'utilizzo del materiale e delle attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio, in conformità anche a quanto stabilito dal Regolamento per l'utilizzo delle risorse informatiche dell'Ente, si astiene dall'utilizzare i servizi telematici dell'ufficio per accedere a social network, blog o forum per motivi di carattere personale; applica gli strumenti e/o le procedure tecniche (ove presenti) idonei ad escludere l'utilizzo improprio da parte di soggetti terzi, senza manomissioni, alterazioni, evitando modalità d'uso che possano arrecare danni o sprechi, anche sul consumo energetico, e segnalando tempestivamente agli uffici competenti i malfunzionamenti comunque rilevati.
 - h) Nella scelta dei materiali, delle attrezzature, delle dotazioni e dei servizi da utilizzare, il dipendente preferisce quelli più economici, a parità di risultati da conseguire.
2. In tale ambito, ciascun dirigente dispone, con cadenza almeno annuale, anche a mezzo dell'apposito ufficio ispettivo della Città metropolitana, verifiche circa il corretto utilizzo:
- dei permessi di astensione dal lavoro;
 - del sistema di rilevazione automatica delle presenze;
 - dei beni e del materiale in dotazione o custodia.
3. Gli esiti delle verifiche di cui al comma 2, sono pubblicati a cura del responsabile dell'Area Risorse Umane, a mezzo del proprio Ufficio Ispettivo, sul sito internet nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente".

Art. 11

Rapporti con il pubblico e reclami

1. Il dipendente dedica particolare cura al rapporto con il pubblico ed in questo ambito opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, pertanto:
- a) 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, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti;
 - b) nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile;
 - c) qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione;
 - d) fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento;
 - e) nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche;
 - f) rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.
2. Il dipendente, nel riscontrare le comunicazioni degli utenti, utilizza preferibilmente la posta elettronica o la posta certificata, ferme restando le regole in materia di gestione della documentazione, assicurando comunque che lo strumento utilizzato assicuri l'identificazione del responsabile.

3. Ciascun dirigente dispone, con cadenza almeno annuale, anche a mezzo dell'ufficio ispettivo della Città metropolitana, verifiche a campione circa:
 - a) il rispetto dell'obbligo di riconoscimento attraverso l'esposizione in modo visibile del proprio supporto identificativo;
 - b) il rispetto dell'obbligo di fornire, nei tempi e con le modalità prestabiliti, adeguate risposte alle richieste di informazioni connesse a procedimenti avviati ad istanza di parte, ai reclami ed alle segnalazioni di disservizio;
 - c) il rispetto dell'ordine cronologico o delle altre prestabilite priorità di trattazione delle pratiche.
4. Gli esiti delle verifiche di cui al comma 3, sono pubblicati a cura del responsabile dell'Area Risorse Umane, a mezzo del proprio Ufficio Ispettivo sul sito internet dell'ente nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente".
5. I reclami e le segnalazioni di disservizio sono registrati al protocollo dell'Ente. Fermi restando i termini previsti da leggi, regolamenti o carte dei servizi, il dipendente riscontra i reclami e le segnalazioni di disservizio entro il termine di cinque giorni dalla ricezione, utilizzando, ove possibile, la posta elettronica.
6. Il dipendente non intrattiene rapporti a titolo personale con gli organi di informazione circa l'attività del servizio di appartenenza, fatto salvo il diritto di diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali. Eventuali contatti con i media devono essere preventivamente autorizzati dal dirigente sovraordinato.
7. I dipendenti addetti a servizio di sportello a contatto con il pubblico:
 - assicurano la puntuale apertura dello sportello negli orari prestabiliti;
 - dimostrano la necessaria flessibilità nella gestione del servizio, ricevendo, ove possibile, anche le persone in attesa prima della chiusura;
 - provvedono ad indirizzare il cittadino al fine della risoluzione della questione posta, anche qualora non di loro competenza formale;
 - si astengono dal discutere con il pubblico proprie opinioni personali relative all'Ente ovvero alle modalità di erogazione del servizio.
8. Il dipendente è tenuto a rispettare gli standard di qualità previsti nella Carta dei Servizi dell'Ente, secondo le funzioni collegate al proprio ufficio di assegnazione, al fine di assicurare ai cittadini un costante controllo esterno sulla qualità, tempestività ed economicità dei servizi resi. La verifica dei servizi di qualità assegnati è reperibile nel sito istituzionale, sotto la voce "Amministrazione trasparente>servizi erogati".

Art. 12

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, i quali tutti osservano, altresì, le seguenti ulteriori disposizioni:
 - a) comunicano al Sindaco della Città metropolitana, entro dieci giorni dal conferimento dell'incarico, le partecipazioni azionarie, gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto di interessi con la relativa funzione pubblica e dichiarano se hanno 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. La resa di tale dichiarazione ed il suo rinnovo

annuale, sino alla scadenza, costituisce condizione di efficacia del relativo incarico; ogni variazione deve essere in ogni caso tempestivamente comunicata;

- b) comunicano al responsabile dell'Area Risorse Umane, entro 10 gg dal conferimento dell'incarico e nel corso dei successivi esercizi, compreso quello di scadenza, le informazioni sulla propria situazione patrimoniale ed i propri redditi come da dichiarazioni previste dalla legge; ogni variazione rispetto alla precedente situazione patrimoniale e reddituale deve essere in ogni caso tempestivamente comunicata. L'inosservanza di tale obbligo costituisce comportamento sanzionabile sotto l'aspetto disciplinare;
 - c) dispongono, su modello predisposto dall'OVP, indagini sul benessere organizzativo all'interno dei propri uffici e servizi, con particolare riferimento all'equilibrio di genere e nella ripartizione dei carichi di lavoro, i cui esiti sono pubblicati a cura del responsabile dell'ufficio RU sul sito internet nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "personale";
 - d) effettuano scelte organizzative e assegnano ai propri dipendenti i compiti per lo svolgimento delle funzioni inerenti i servizi sulla base di un'equa ripartizione dei carichi di lavoro secondo normative e disposizioni interne nonché criteri di efficienza ed economicità, con effetti sulle retribuzioni accessorie dei dipendenti, privilegiando scelte e valutazioni che, garantendo i servizi, assicurino il minore costo per l'ente, anche tenuto conto di quanto emerge dalle indagini sul benessere organizzativo;
 - e) valutano la performance del personale assegnato alla struttura cui sono preposti con imparzialità nel rispetto delle indicazioni e dei tempi prescritti, per assicurare tempi, fasi e modalità del processo di misurazione e valutazione della performance stessa, nonché la correlazione tra l'effettiva funzione incentivante, il merito, la premialità e il miglioramento delle performance dei servizi e della produttività dell'amministrazione. Atteso che i ritardi e le inosservanze pregiudicano oggettivamente il reale scopo dell'intero sistema che è quello di conseguire una maggiore produttività e migliori performance dei servizi, in quest'ottica verranno valutati sia il rispetto dei tempi della programmazione di obiettivi organizzativi, individuali e comportamentali, del monitoraggio e della consuntivazione delle valutazioni, sia i contenuti degli stessi.
2. Il dirigente affianca il Responsabile anticorruzione nell'attività di gestione del rischio, di proposta, di monitoraggio e di controllo e partecipa attivamente all'elaborazione del Piano anticorruzione, le cui direttive rispetta e attua.
 3. Il dirigente è chiamato non solo ad applicare personalmente, nello svolgimento della propria funzione, i principi e i comportamenti delineati nel Codice generale e nel Codice dell'Ente, ma anche a garantirne l'applicazione nelle strutture di cui è responsabile, adottando comportamenti che costituiscano un esempio concreto di rispetto dei principi del Codice e d'impulso alla diffusione di buone prassi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Amministrazione.
 4. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, il dirigente trasmette un report contenente i reclami, le segnalazioni ricevute e le relative risposte, al direttore generale, se questa figura è presente nell'Ente, ovvero al segretario generale.
 5. Il dirigente effettua verifiche sul rispetto delle disposizioni in materia di uscite, permessi e utilizzo del badge da parte dei dipendenti assegnati alle strutture di cui è responsabile, che sensibilizza sulle conseguenze previste dal d. lgs. 20 giugno 2016, n. 116 nei confronti del dipendente colto nella flagranza di attestare falsamente la presenza in servizio.
 6. Il dirigente vigila, avvalendosi a tal fine anche della collaborazione del/dei Responsabili di Posizione Organizzativa che lo affiancano, affinché le risorse economiche e strumentali, assegnate alle strutture che sovrintende, siano utilizzate nel rispetto dei principi di economia e che non siano utilizzate per motivi personali dai dipendenti.
 7. Il dirigente è titolare del potere disciplinare nei confronti dei dipendenti assegnati al suo ufficio

per quanto riguarda fatti sanzionabili con il rimprovero verbale e, in ogni caso, come previsto dall'art. 13, c. 8 del Codice Generale, segnala tempestivamente ogni illecito del quale venga a conoscenza all'U.P.D. intraprendendo ogni iniziativa necessaria affinché vengano salvaguardate e trasmesse a questi le prove dei fatti e venga tutelata l'identità del segnalante, nel caso questi sia un dipendente; cura l'archiviazione al fascicolo personale del dipendente delle eventuali sanzioni irrogate.

8. Il dirigente che cura gli affari del personale verifica annualmente, a campione, anche avvalendosi dell'ufficio ispettivo, il rispetto delle disposizioni del Codice generale e del presente Codice in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi e pubblica apposita relazione sul sito internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "personale".
9. In ogni caso ogni dirigente ha l'obbligo di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro"; a tal fine fornisce tempestivamente ed esaurientemente al Servizio Ispettivo Interno le informazioni da quest'ultimo richieste in base al relativo regolamento; nell'autorizzare incarichi esterni extra ufficio si attiene in modo rigoroso al regolamento che disciplina la materia delle incompatibilità e del cumulo di impieghi.
10. Nell'applicazione e rispetto delle norme del Codice generale e del presente Codice, i dirigenti rispondono al direttore generale.
11. Le disposizioni del Codice generale e del presente Codice si applicano anche al Segretario generale ed al direttore generale, i quali, ove personalmente interessati, saranno di reciproco riferimento o sostituzione. Ove manchi o non sia nominato il direttore generale, alle relative incombenze provvede il Segretario generale, il quale, ove sia personalmente interessato, sarà sostituito dal vice Segretario.
12. I dirigenti verificano il rispetto degli standard di qualità previsti nella Carta dei Servizi dell'Ente.

Sanzione: Per le violazioni consistenti nella diffusione notizie non rispondenti al vero su organizzazione e dipendenti, di cui all'art. 13, c. 9 del Codice generale, tenuto conto dei principi e dei criteri per la graduazione delle sanzioni di cui al codice disciplinare vigente e all'art. 15 del presente codice,

- se i fatti sono commessi all'interno dell'Ente con comunicazioni fra dipendenti si applica la sanzione della multa da Euro 200,00 ad Euro 500,00 o della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 gg. a 6 mesi per la particolare gravità ex art. 7, c.8 in relazione all'art. 7 c. 4 lett. b) CCNL 22.2.2010);

- se i fatti siano commessi in pubblico od in luoghi aperti al pubblico, si applica la sanzione sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 15 giorni a 6 mesi per la particolare gravità ex art. 7, c.8 in relazione all'art. 7 c. 4 lett. b) CCNL 22.2.2010,

salvo i casi di recidiva di cui all'art. 16, comma 2, 3^a periodo del Codice Generale, per i quali viene applicato il licenziamento con preavviso (ex art. 16, 2 c. 3^a periodo Codice Generale)

Art. 13

Contratti ed altri atti negoziali.

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto della Città metropolitana ai sensi dell'art. 14 del Codice Generale, i dipendenti, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti spettanti:

- assicurano, nella fase di esecuzione del contratto, che la valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali sia documentata e la relativa contabilizzazione sia conclusa nei tempi stabiliti;

- rispettano le disposizioni dell'art. 14 del Codice generale, non ricorrendo a nessuna forma di mediazione esterna né per la stipulazione di appalti né per quella di concessioni o locazioni di immobili dell'Ente.

Inoltre, riguardo ai contratti ed agli atti negoziali dell'Ente di cui all'art. 14 del Codice generale, si precisa che:

- i. il divieto previsto nel primo periodo del secondo comma dell'art. 14 del Codice generale, comprende la sottoscrizione della lettera di invito, la partecipazione alla commissione di gara e di verifica di congruità dell'offerta, l'accertamento dei requisiti e l'aggiudicazione e la sottoscrizione dei relativi contratti per conto dell'amministrazione;
 - ii. l'astensione prevista nel secondo periodo del secondo comma dell'art. 14 del Codice generale comprende la partecipazione all'esecuzione dei relativi contratti attraverso la progettazione e l'approvazione di varianti, proroghe e la stipula dei relativi atti aggiuntivi; comprende altresì l'assunzione della qualità di responsabile unico del procedimento, di incaricato del relativo supporto tecnico-amministrativo, di direttore lavori, collaudatore, coordinatore della sicurezza, arbitro, nonché la nomina e la liquidazione del corrispettivo dovuto alle predette figure; comprende infine la resa, in merito, di pareri, nulla osta od autorizzazioni;
 - iii. l'informativa prevista al terzo comma dell'art. 14 del Codice generale è dovuta al verificarsi delle situazioni di cui ai precedenti punti i. e ii..
2. Il verbale e le informative rispettivamente previsti ai commi 2, 3, 4 e 5 dell'art. 14 del Codice generale sono inviati al dirigente di riferimento, che avrà cura di provvedere alla loro conservazione in apposito fascicolo non appena le relative circostanze siano conosciute o conoscibili, in base all'ordinaria diligenza, dal dipendente interessato. Il dirigente di riferimento assume le eventuali conseguenti decisioni organizzative entro i successivi sette giorni, dandone comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione. Per i Dirigenti le informative ed il verbale vanno trasmessi entro gli stessi termini al Segretario Generale, il quale nello stesso termine di 7 giorni adotterà ogni determinazione in merito.

***Sanzione:** - per la violazione consistente nella stipulazione di contratti con gli stessi operatori economici con i quali si siano stipulati analoghi contratti a titolo privato di cui all'art. 14 del Codice Generale, si applica la sanzione **della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni ex art. 59, comma 4, lett. b) CCNL 21.5.2018** per i dirigenti la **sospensione dal servizio fino a 15 gg ex art. 7, c.8 lett. a) CCNL 22.1.2010**);*

*salvo i casi di particolare gravità di cui all'art. 16, comma 2, 2^a periodo del Codice Generale, per i quali si applica la sanzione **del licenziamento con preavviso**;*

*- per la violazione consistente nell'omessa informazione della stipulazione di contratti a titolo privato dopo la stipulazione con gli stessi operatori economici di analoghi contratti per l'Ente, di cui all'art. 14 del Codice Generale si applica la sanzione dal **minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione (ex art. 59, comma 3, lett. a) CCNL 21.5.2018)** per i dirigenti la multa di Euro 200,00 (ex art. 7, c.4 lett. a) CCNL 22.1.2010);*

Art. 14

Vigilanza, monitoraggio, performance e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del Codice generale e del presente Codice i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, l'ufficio per i procedimenti disciplinari - U.P.D, il responsabile della prevenzione della corruzione e l'O.V.P. (Organismo di Valutazione della Performance).
2. I dirigenti provvedono alla costante vigilanza sul rispetto del codice da parte dei dipendenti assegnati alla propria struttura, provvedendo, in caso di violazione, alla tempestiva attivazione del procedimento disciplinare e tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate ai fini e della valutazione individuale del singolo dipendente.
3. In tale ottica la violazione del dovere del dipendente di operare in modo da garantire l'efficienza, l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa di cui all'art. 3, c. 4 del Codice Generale e, per i dirigenti stessi, la violazione del dovere di perseguire l'obiettivo assegnato di cui all'art. 13, co. 2 del Codice Generale, oltre che essere sanzionate ai sensi del presente Codice di

- comportamento incideranno negativamente sulla valutazione della performance dei medesimi.
4. L'U.P.D. assiste il responsabile della prevenzione della corruzione nell'aggiornamento del presente Codice tramite la costituzione di apposita raccolta contenente le segnalazioni, l'accertamento e la sanzione od archiviazione delle condotte illecite.
 5. Sulla base dei dati messi a disposizione dall'U.P.D., il Responsabile della prevenzione della corruzione assicura il monitoraggio annuale dell'attuazione del presente Codice all'Autorità nazionale anticorruzione, dando pubblicità dei dati del monitoraggio sul sito istituzionale dell'Ente, mediante pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "altri contenuti – corruzione".
 6. L'O.V.P. vigila sull'applicazione del codice sia mediante il controllo sul rispetto dei codici da parte dei dirigenti sia sulla vigilanza da parte di questi ultimi sull'attuazione e sul rispetto dei codici presso le strutture di cui sono titolari. Anche sulla base dei dati forniti dall'UPD e delle informazioni trasmesse dal Responsabile per la prevenzione della corruzione; riferisce sui controlli e monitoraggi di cui al presente comma nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni; assicura il coordinamento tra i contenuti del codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance per la rilevanza del rispetto del codice ai fini della valutazione stessa dei risultati del dipendente o dell'ufficio; verifica il controllo sull'attuazione e sul rispetto del codice da parte dei dirigenti con effetto sulla proposta di valutazione annuale. In tal senso rilevano sia il rispetto da parte dei dirigenti, sia l'obbligo di vigilanza che essi hanno sul rispetto del codice da parte dei dipendenti.
 7. I dirigenti promuovono e accertano la conoscenza dei contenuti del presente Codice di comportamento e del Codice Generale da parte dei dipendenti della struttura di cui sono titolari, mediante promozione della loro formazione e del loro aggiornamento in materia oltre che in materia di trasparenza ed integrità, segnalando particolari esigenze nell'ambito della programmazione formativa annuale.
 8. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del Codice generale e del presente Codice attraverso il piano annuale di formazione del personale.

Art. 15

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra le disposizioni del Codice di cui al DPR n. 62/2013 e quindi rientra tra i comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, ai quali saranno applicate, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, e in ragione del pregiudizio, anche morale, derivatone, le sanzioni disciplinari previste dal citato Decreto, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 2, nonché dalle norme e dai contratti vigenti.
2. La violazione degli obblighi previsti dal Codice generale e dal presente Codice è rilevante ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dal personale, anche dirigente.

Art. 16

Diffusione e conoscibilità del Codice

1. L'amministrazione favorisce la più ampia diffusione al presente Codice.
2. A tal fine, a cura dell'ufficio RU, il Codice:
 - a) viene pubblicato sul sito internet istituzionale, nella sezione appositamente dedicata di Amministrazione Trasparente e nella intranet dell'ente;

- b) viene trasmesso tramite e-mail a tutti i dipendenti ed ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, con obbligo di fornire ricevuta di avvenuta ricezione;
- c) viene consegnato e sottoscritto contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, da parte dei nuovi assunti a tempo indeterminato e determinato, nonché a quanti operino in base a rapporti di tirocinio, stage, borsa di studio, volontariato.
3. Inoltre, a cura delle strutture interessate:
- a) viene trasmesso ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, per essere restituito con la sottoscrizione dell'interessato all'atto della conclusione del contratto o dell'incarico o comunque prima dell'inizio dell'attività;
- b) viene trasmesso alle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere o lavori in favore dell'amministrazione per essere restituito, all'atto della sottoscrizione del contratto o dell'incarico o comunque prima dell'inizio dell'attività:
- con la dichiarazione sottoscritta da parte del legale rappresentante per quanto riguarda la comunicazione ai dipendenti dell'impresa e l'obbligo di vigilanza e rispetto delle prescrizioni;
 - con la sottoscrizione dei collaboratori, a qualsiasi titolo, anche professionale, non dipendenti dell'impresa.

Art. 17

Aggiornamento, interpretazione e abrogazioni

1. Il presente Codice sarà aggiornato periodicamente in rapporto agli adeguamenti del Piano di prevenzione della corruzione o per necessità contingenti derivanti dall'emersione di fenomeni di condotte irregolari.
2. L'ufficio procedimenti disciplinari predispone la modulistica da utilizzarsi obbligatoriamente ai fini dell'attuazione del presente aggiornamento del codice di comportamento.
3. Eventuali questioni relative all'applicabilità o all'interpretazione del presente aggiornamento sono risolte con provvedimento del Segretario Generale su proposta dell'Ufficio procedimenti disciplinari.
4. Il presente Codice aggiornato entra in vigore all'esecutività del decreto di approvazione e, da tale data, sostituisce interamente il Codice di comportamento dell'Ente approvato con deliberazione di GP N. 217 DEL 23.12.2013 e ss.mm..