



## CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

### Decreto Sindacale

n. 143 del 31/07/2024

**OGGETTO: Aggiornamento “Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina”.**

### IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventiquattro il giorno TRENTUNO del mese di LUGLIO,  
alle ore 16,00, nella sede di Palazzo dei Leoni, il Sindaco Metropolitan Dott. Federico Basile con  
l'assistenza del Segretario Generale Rossana Carrubba:

**Vista** l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

**Vista** la L.R. n. 15 del 04.08.2015 e successive modifiche ed integrazioni;

**Viste** le LL.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

**Visto** il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

**Visti** i pareri, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

### DECRETA

**APPROVARE** la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.



## CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

### PROPOSTA DI DECRETO SINDACALE

#### DEL SEGRETARIO GENERALE

**“Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, U.R.P.”**

**OGGETTO: Aggiornamento “Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina”.**

#### PREMESSO

**CHE** il comma 44 dell’art.1 della Legge n.190 del 6 novembre 2012, ha sostituito l’art.54 “*Codice di comportamento*” del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

**CHE** il comma 2 dell’art 54 D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, determina che il Codice deve essere approvato con Decreto del Presidente della Repubblica;

**CHE** il D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013: “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del Dlgs. 30 marzo 2001, n.165*”, al comma 1 art. 1, definisce “*i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti sono tenuti ad osservare*”;

**CHE** l’art. 4 del D. L. n. 36 del 2022, convertito con modificazioni dalla L. n. 79 del 29 giugno 2022, prevede l’*“Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica”*;

**CHE** il 13 giugno 2023, con entrata in vigore il 14/07/2023, è stato approvato il D.P.R. n. 81: “*Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»*”;

**CHE** il 10 marzo 2023, con entrata in vigore il 30/03/2023, è stato approvato il D.lgs. n. 24 “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”;

**CHE**, con Decreto Sindacale n. 114 del 01 giugno 2021, ultimo in ordine di tempo, è stato approvato l’aggiornamento del “*Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina*”;

**CHE**, occorre apportare al “*Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina*” le modifiche ed integrazioni di cui al D.P.R. 62/2013, aggiornato dal D.P.R. 81/2023, come di seguito indicato: l’art. 1 “*Disposizioni di carattere generale*” si scinde negli art. 1 “*Disposizioni di carattere generale*” e art. 2 “*Ambito di applicazione*”; l’art. 3 “*Regali, compensi e altre utilità*” diventa art. 4 e vede la scissione ed integrazione del comma 2 in comma 2 e 3; l’art. 7 “*Prevenzione della corruzione*”, diventa art. 8 e viene integrato dai commi 4, 5 e 6; l’art. 9 “*Comportamento nei rapporti privati e con gli strumenti di comunicazione*”, diventa art. 10 con l’integrazione del comma 2 e l’aggiunta dei commi 3 e 4; l’art. 11 “*Rapporti con il pubblico*” diventa art. 12 e vede integrato il comma 1; viene introdotto l’art. 11-bis “*Utilizzo delle tecnologie informatiche*”; l’art. 12 “*Disposizioni particolari*”

*per i Dirigenti” diventa art. 13 e vede integrato il comma 8; l’art. 16 “Vigilanza, monitoraggio e attività formative”, diventa art. 17 e viene modificato e integrato ai commi 3 e 4, mentre il comma 6 diventa il comma 2 dell’art. 18 “Disposizioni finali” diventato art. 19;*

**CHE** il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato dall’ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, precisa che *“I codici di amministrazione sono definiti con procedura aperta che consenta alla società civile di esprimere le proprie considerazioni e proposte per l’elaborazione”;*

**CHE** le “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle Amministrazioni pubbliche”, approvate con delibera n.177 del 19 febbraio 2020 dall’ANAC, prevedono che *“Il documento è sottoposto dal RPCT all’organo di indirizzo perché adottati una prima deliberazione, preliminare, da sottoporre a procedura partecipativa”;*

**CHE** il comma 5 dell’art 54 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che *“Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1...omissis.”*

**CHE**, pertanto, ai sensi del comma 5 dell’art 54 del D.Lgs. n. 165/2001, con nota prot. n. 25978/24 del 10/06/2024 è stata trasmessa la bozza del nuovo Codice di Comportamento al Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) per il parere obbligatorio;

**CHE** il 12/06/2023, in riscontro alla suddetta nota prot. n. 25978/24, l’Ufficio monitoraggio performance e supporto al NIV, Servizio “Programmazione, performance e processi organizzativi”, ha trasmesso il parere favorevole espresso dal NIV in data 11/06/2024, giusta Verbale n.3;

**VISTA** la Legge 6 novembre 2012, n.190 e ss.mm.ii;

**VISTO** il Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62 e ss. mm.ii;

**VISTI** i Decreti Legislativi n. 33/2013 e n. 97/2016;

**VISTA** la Legge 142/90, così come recepita dalla L.R. 48/91, e ss. mm.ii;

**VISTO** il T.U.E.L., approvato con D. Lgs 267/2000 e ss. mm.ii;

**VISTO** lo Statuto Provinciale;

## **SI PROPONE CHE IL SINDACO METROPOLITANO**

### **DECRETI**

**APPROVARE**, ai sensi dell’art. 44, comma 5 della Legge 190 del 6 novembre 2012 l’aggiornamento del *“Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina”*, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

**AVVIARE**, dopo l’approvazione del presente decreto, la procedura partecipativa, ai sensi dell’art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001, per la condivisione con gli stakeholder interni ed esterni, propedeutica all’approvazione definitiva del Codice di Comportamento.

IL SEGRETARIO GENERALE

n.q. di RPCT

F.to Rossana Carrubba

### **SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:**

1. Codice di Comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina



## CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

### PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

**allegato alla proposta di Decreto Sindacale**

**OGGETTO:** Aggiornamento “Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina”.

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R. 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere di regolarità tecnica: **FAVOREVOLE** attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì 19/07/2024

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Rossana Carrubba



## CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

### PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

allegato alla proposta di Decreto Sindacale

**OGGETTO:** Aggiornamento “Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina”.

X

La presente proposta non necessita di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R. 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile”

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151, comma 4, D. Lgs. 267/2000):

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente prenotazione di impegno di spesa:

Impegno	Importo	Capitolo	Bilancio

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata:

Diminuzione Entrata	Importo	Capitolo	Bilancio

Addi 26/07/2024

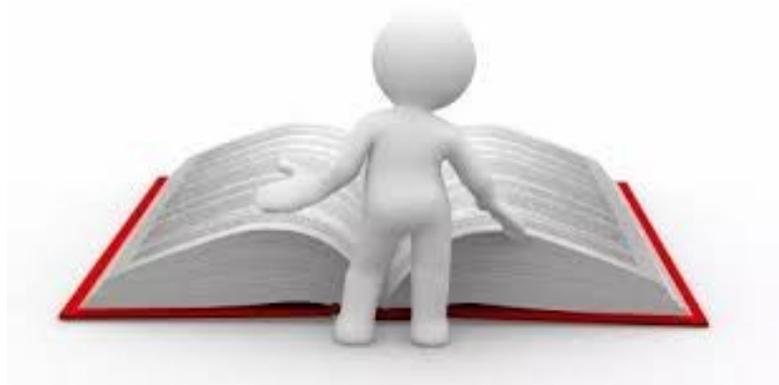
F.to Il Funzionario Responsabile

La DIRIGENTE  
Servizi Finanziari e Tributarî  
F.to D.ssa Maria Grazia Nulli



*Città Metropolitana di Messina*

**CODICE DI COMPORTAMENTO  
DEI DIPENDENTI  
DELLA CITTÀ METROPOLITANA  
DI MESSINA**



## Codice di Comportamento della Città Metropolitana di Messina

### Sommario

<b>Art. 1- Disposizioni di carattere generale .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 2- Ambito di applicazione.....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 3 - Principi generali.....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 4- Regali, compensi e altre utilità .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 5- Partecipazione ad associazioni e organizzazioni.....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 6- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d’interesse .....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 7- Obbligo di astensione.....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 8 - Prevenzione della corruzione.....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità .....</b>	<b>7</b>
<b>Art. 10- Comportamento nei rapporti privati e con gli strumenti di comunicazione.....</b>	<b>7</b>
<b>Art. 11- Comportamento in servizio.....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 11- bis. Utilizzo delle tecnologie informatiche .....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 12 - Rapporti con il pubblico.....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 13- Disposizioni particolari per i dirigenti.....</b>	<b>10</b>
<b>Art. 14- Contratti ed atti negoziali .....</b>	<b>12</b>
<b>Art. 15- Comportamento a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.....</b>	<b>13</b>
<b>Art. 16- Obblighi di comportamento e valutazione delle performance .....</b>	<b>13</b>
<b>Art. 17- Vigilanza, monitoraggio e attività formative .....</b>	<b>13</b>
<b>Art. 18- Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice .....</b>	<b>14</b>
<b>Art. 19- Disposizioni finali.....</b>	<b>14</b>

## Art. 1- Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato “Codice”, a norma dell’art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall’art.1, comma 44 della Legge 190 del 6 novembre 2012, integra le previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, di seguito denominato “Codice generale”, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

## Art. 2- Ambito di applicazione

1. Le disposizioni previste dal presente Codice si applicano al Segretario Generale, ai Dirigenti ed a tutti i dipendenti della Città Metropolitana di Messina con contratto a tempo indeterminato o determinato o che comunque prestino servizio presso l’Ente anche in posizione di comando, distacco o fuori ruolo.
2. Le disposizioni previste dal presente Codice, per quanto compatibile, si estendono a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di supporto agli organi di direzione politica dell’Ente, nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione. Negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, è previsto l’inserimento, a cura dei dirigenti responsabili, di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice generale e dal presente Codice.
3. Le disposizioni previste dal presente Codice si applicano, inoltre, per quanto compatibile, ai dipendenti dei soggetti controllati partecipati dall’Ente.

## Art. 3 - Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l’interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. Il dipendente rispetta i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi, anche potenziali.
3. Il dipendente non usa le informazioni di cui dispone per ragioni d’ufficio a fini privati, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all’immagine della pubblica amministrazione; prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l’azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento in qualsiasi condizione, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, opinioni politiche o di qualunque altro tipo, quali l'appartenenza a una minoranza nazionale, proprietà, nascita, handicap, età o su altri diversi fattori.
6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati anche in via telematica, nel rispetto della normativa vigente, previa autorizzazione da parte del superiore gerarchico.

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

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. 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 per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
2. Il dipendente non accetta, né richiede o sollecita forniture di servizi o beni a titolo gratuito (o di sconto) da soggetti privati che hanno interessi nell'ambito dell'ufficio.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, o ad un proprio subordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 100 euro, anche sotto forma di sconto.
5. Il valore dei regali e/o delle altre utilità di modico valore si quantifica anche cumulativamente e per anno solare; nel caso in cui detti regali e/o le altre utilità dovessero superare il limite previsto nel corso dell'anno solare, sarà cura dello stesso dipendente cui sono pervenuti di metterli immediatamente a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione o consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, che siano a titolo gratuito o retribuito, da soggetti o enti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti al servizio di appartenenza, ovvero:
  - che siano, o siano stati iscritti ad albi di appaltatori di opere e lavori pubblici o ad albi di fornitori di beni o di prestatori di servizi;
  - che partecipino, o abbiano partecipato a procedure per l'aggiudicazione di appalti 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;

- che abbiano, o abbiano avuto iscrizioni o provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriali comunque denominati.
- 7. Il dipendente, che intenda accettare incarichi di collaborazione o di consulenza esterna all'Ente, è tenuto ad ottemperare a quanto previsto dalle disposizioni del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, ovvero:
  - a) Richiedere apposita autorizzazione al Servizio Risorse Umane, previo nulla-osta del Dirigente della struttura di appartenenza, che attesti, altresì, l'insussistenza di conflitto d'interessi o di incompatibilità;
  - b) I Dirigenti, per incarichi loro assegnati, devono produrre il nulla-osta del Segretario Generale.
- 8. 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 al loro servizio; sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei Dirigenti vigila il Segretario Generale.

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

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica al responsabile del proprio Servizio - entro cinque giorni - la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, la cui sfera di interessi sia coinvolta o possa interferire con le attività pertinenti l'Ufficio. Il presente comma non si applica nel caso di adesione a partiti politici o a sindacati.
2. Il dipendente è tenuto ad astenersi dalla partecipazione ad attività che possano comportare qualsiasi forma di vantaggio a favore delle predette associazioni e/o organizzazioni.
3. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tal fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.
4. Ciascun dirigente valuta l'eventuale sussistenza di conflitto di interessi, anche potenziale, o di incompatibilità del personale assegnatogli al fine di rilevare la possibile insorgenza degli obblighi di astensione di cui al successivo articolo 7; il Segretario Generale effettua tali valutazioni nei confronti dei dirigenti.

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

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti dalle leggi e/o regolamenti vigenti, il dipendente non deve svolgere attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio ed evitare situazioni e/o comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente.
2. Il dipendente all'atto dell'assegnazione al Servizio, ovvero all'atto dell'instaurazione di ciascun rapporto ed ogni qualvolta sia richiesto l'aggiornamento periodico, informa per iscritto il proprio Dirigente su tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, in qualunque modo retribuiti, con soggetti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
  - a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al Servizio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
3. Nel caso in cui dalla dichiarazione di cui al comma precedente emergano situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, o di incompatibilità con il servizio, tale dichiarazione va trasmessa anche all'Ufficio risorse umane per essere inserita nel fascicolo personale del dipendente ed essere valutata in caso di nuova assegnazione e/o incarico.
  4. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, in cui siano coinvolti interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, professionali, sindacali e dei superiori gerarchici.
  5. Il conferimento dell'incarico al dipendente da parte dell'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi esterni che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuitegli. A tal fine, all'atto del conferimento di ogni incarico, il dipendente è tenuto a produrre, ai sensi del DPR 445/2000 e ss. mm. ii., una dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi, anche potenziale, e di incompatibilità con il proprio ruolo nell'amministrazione.
  6. Il responsabile del procedimento e i titolari di uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.
  7. In caso di conflitto di interessi di un dipendente, il Dirigente provvederà ad affidare l'incarico ad altro dipendente, o, qualora non fosse possibile per carenza di figura professionalmente idonea, ad avocare a sé l'incarico in relazione a quel procedimento.
  8. In caso di conflitto di interessi di un dirigente sarà il Segretario Generale ad individuare il soggetto sostituto o, nei casi residui, ad avocare a sé l'assolvimento delle funzioni.
  9. Il dipendente può iscriversi ad albi professionali, qualora le specifiche disposizioni di legge che disciplinano le singole professioni lo consentano, ovvero non richiedano, come presupposto all'iscrizione stessa, l'esercizio in via esclusiva dell'attività libero professionale.

### Art. 7- Obbligo di astensione

1. Il dipendente, che interviene per dovere d'ufficio o, comunque, a qualsiasi titolo partecipa ad un procedimento, anche senza esserne responsabile, rilevata la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi, si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività e comunica, con congruo termine di preavviso, al proprio Dirigente, ogni fattispecie e le relative ragioni di astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore,

procuratore o agente, ovvero di enti, di associazioni anche non conosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente ovvero in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

2. Il Dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza valuta e decide sull'opportunità dell'astensione, sollevando il dipendente dall'incarico o motivando le ragioni che ne consentono la permanenza, ne dà riscontro al Segretario Generale, in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC), e cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione dal medesimo adottate.
3. Nel caso in cui il dipendente non comunichi l'esistenza di una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, sarà competenza del Dirigente di pertinenza istruire procedimento disciplinare.
4. Sull'astensione dei Dirigenti decide il Segretario Generale, in qualità di RPC, e cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione adottate.
5. Nel caso in cui il Dirigente non comunichi l'esistenza di una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, verrà istruito procedimento disciplinare.

### Art. 8 - Prevenzione della corruzione

1. I Dirigenti verificano che i propri dipendenti conoscano ed osservino le misure necessarie per la prevenzione degli illeciti nell'amministrazione, facendo rispettare le prescrizioni contenute nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO dell'Ente e prestando la loro collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).
2. Il dipendente presta la propria collaborazione al RPCT, informandolo delle eventuali criticità e/o difficoltà riscontrate nell'osservanza delle disposizioni contenute nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.
3. Il dipendente, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala, anche in via riservata, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza al RPCT, oltre che al proprio dirigente; la segnalazione, indirizzata al RPCT, deve essere prodotta in forma scritta e non può essere anonima.
4. Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'amministrazione, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.
5. Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, quindi non solo dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'amministrazione es. consulenti, volontari, azionisti, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo
6. Sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione. Le informazioni sulle violazioni

possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dalla normativa vigente.

7. L'Amministrazione ha attivato un indirizzo di posta dedicato, al fine di garantire ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione, ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001.
8. Il RPCT, nel rispetto della normativa vigente, cura e verifica l'applicazione del sistema di tutela, ovvero, che:
  - La segnalazione non sia soggetta all'accesso agli atti;
  - Il procedimento disciplinare avviato a seguito di segnalazione, nel caso in cui la contestazione venga avvalorata e fondata su ulteriori e distinti accertamenti, non consenta l'individuazione del segnalante, salvo il consenso del segnalante stesso;
  - L'identità del segnalante venga resa nota solo se assolutamente indispensabile ai fini della difesa dell'incolpato, ovvero nel caso in cui la contestazione si fondi, anche in parte, sulla segnalazione;
  - L'autore della segnalazione, in ogni caso, non venga sanzionato, licenziato o sottoposto a misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

### Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità

1. Si applicano le misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO in materia di trasparenza e di tracciabilità.
2. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.
4. Il dipendente segnala al dirigente dell'ufficio di appartenenza le necessità di aggiornamento, correzione e/o integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, attinenti alla propria sfera di competenza

### Art. 10- Comportamento nei rapporti privati e con gli strumenti di comunicazione

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona, la posizione che ricopre all'interno dell'amministrazione al fine di ottenere utilità o vantaggi che non gli spettino.
2. Il dipendente si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente, in particolare, salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, deve evitare, in qualunque forma e mezzo di comunicazione, ivi compresi i social media:
  - a) L'utilizzo e la diffusione di informazioni riservate connesse al proprio servizio;
  - b) L'utilizzo e la diffusione di informazioni connesse all'attività dell'Ente;

- c) Dichiarazioni pubbliche connesse al proprio servizio;
  - d) Dichiarazioni e/o divulgazioni di forme e contenuti che possano essere attribuite direttamente all'Ente;
  - e) Dichiarazioni e/o divulgazioni di forme e contenuti che possano ledere o compromettere l'immagine e l'efficienza dell'Ente o della pubblica amministrazione in generale;
  - f) Dichiarazioni e/o divulgazioni di forme e contenuti che possano ledere o compromettere l'immagine e/o la privacy di colleghi e/o superiori;
  - g) Creazione di gruppi, pagine, profili o simili riconducibili o riferibili all'Ente.
3. Ai sensi del Decreto Legislativo n.24/2023 che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni, di cui all' art. 8, c.3 del presente Codice, il divieto di diffusione di informazioni di cui al comma precedente non si applica nei casi in cui il dipendente effettui una divulgazione pubblica di informazioni su violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo;
4. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente al servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.

### Art. 11- Comportamento in servizio

1. Il dipendente rispetta gli obblighi di servizio anche con riferimento all'orario di lavoro, adempiendo correttamente agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze.
2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge.
3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione, utilizza, altresì, i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.
4. Il dipendente si impegna a mantenere la funzionalità ed il decoro dell'ufficio mettendo in essere le accortezze necessarie al mantenimento della loro efficienza ed integrità; in caso di inefficienza, guasto o deterioramento delle risorse materiali e strumentali affidate, ne dà immediata comunicazione al responsabile dell'ufficio.
5. Il dipendente partecipa attivamente al programma di riduzione dei consumi di materiali (ad esempio stampare, ove sia possibile, utilizzando carta riciclata; stampare in modalità fronte retro), al loro riciclo e al contenimento dei consumi di energia, ponendo in essere attenzioni di uso quotidiano orientato all'efficienza energetica (ad esempio provvedendo a disattivare i dispositivi elettronici al termine del proprio orario di lavoro).
6. Il dipendente garantisce la massima collaborazione nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i relativi responsabili, nel rispetto delle reciproche posizioni istituzionali; evitando atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambito degli uffici.
7. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

8. Il dipendente segnala al dirigente dell'ufficio di appartenenza ogni evento in cui sia rimasto direttamente coinvolto che può avere riflessi sul servizio:
  - avvio o ricezione di procedimenti da parte dell'Autorità Giudiziaria;
  - situazioni di pericolo o di danno per l'integrità fisica o psicologica propria e di altri.
9. Il dipendente adegua il proprio comportamento alle prescrizioni normative e contrattuali previste per la prevenzione ed il contrasto del mobbing.
10. Il dipendente ed il dirigente adeguano il proprio comportamento alle prescrizioni previste nel presente Codice anche quando espletano il loro servizio in sedi e/o condizioni diverse dal consueto ambiente di lavoro.

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

1. Il dipendente cura e custodisce i dati informatici, nonché le credenziali di accesso al sistema dell'Ente.
2. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.
3. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.
4. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.
5. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.
6. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

### Art. 12 - Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto diretto con il pubblico:
  - 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;
  - b) Opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, procede nella maniera più completa e accurata possibile, nel rispetto delle disposizioni di legge sui procedimenti amministrativi, di cui alla L.241/1990 e ss. mm. ii.;

- c) Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia trattata, 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 il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche;
  - f) Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami;
  - g) Osserva il segreto d'ufficio e la normativa di tutela e trattamento dei dati personali, mantiene riservato il più assoluto riserbo su quanto appreso nell'esercizio delle proprie funzioni;
  - h) Opera, secondo i principi di imparzialità e di tutela dei meccanismi del mercato, consentendo la scelta tra diversi erogatori e fornendo informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità, osservando il divieto di orientamento al privato;
  - i) Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale;
  - j) Le informazioni e/o dichiarazioni ufficiali connesse alle attività dell'Ente devono essere organizzate e coordinate dall'Ufficio preposto ad occuparsi della comunicazione esterna e rapporti con la stampa;
2. Il dipendente che ha contatto diretto con l'utente, in particolare il personale dell'U.R.P.:
- a) Opera con cortesia e disponibilità;
  - b) Assicura continuità ed informazione nel servizio;
  - c) Non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni altrui;
  - d) Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti;
  - e) Rilascia copie di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti dell'Ente;
  - f) Si occupa di fornire le informazioni sui servizi dell'Ente e le relative modalità di erogazione.

### Art. 13- 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'art. 19, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e dell'art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti quali operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.
2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni che gli spettano in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo

adeguato all'assolvimento dell'incarico, garantendo l'osservanza degli obblighi di cui alla Legge 190/2012 nonché del D. Lgs. n. 33/2013, del D. Lgs. n. 39/2013 e della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO;

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, effettua le seguenti comunicazioni e dichiarazioni, che devono essere aggiornate periodicamente e, comunque, almeno una volta all'anno:
  - a) Comunica le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano configurare un conflitto di interessi, anche potenziale con l'attività pubblica svolta;
  - b) Dichiarare se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o conviventi 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 assegnato.
  - c) Fornisce le informazioni per l'attuazione di quanto previsto all'art.15 del D.Lgs.n.33/2013 relativo agli "*Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione e consulenza*".
4. Il dirigente ha l'obbligo di comunicare tempestivamente eventuali variazioni che modifichino lo status delle dichiarazioni rese e che sono obbligatorie ai fini dell'assunzione dell'incarico stesso.
5. Il dirigente segnala agli organi di vertice, nonché al RPCT, ogni evento in cui sia rimasto direttamente coinvolto che può avere riflessi sul servizio:
  - avvio o ricezione di procedimenti da parte dell'Autorità Giudiziaria;
  - situazioni di pericolo o di danno per l'integrità fisica o psicologica propria e di altri.
6. Il dirigente organizza e programma iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, compatibilmente con le risorse disponibili, cura il benessere organizzativo nella struttura cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
7. 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, affidando gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
8. Il dirigente valuta il personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità, nel rispetto delle indicazioni e dei tempi prescritti, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo;
9. Il dirigente adotta un comportamento imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa, vigilando, altresì, che le risorse assegnate al proprio ufficio siano utilizzate per le finalità esclusivamente istituzionali, nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione, e in nessun caso per esigenze personali.
10. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che possano circolare notizie attinenti all'organizzazione, all'attività dell'Ente e dei dipendenti, non rispondenti al vero, favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Ente.
11. Il dirigente ha l'obbligo di controllare che l'utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro comunque denominati avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge, vigila, inoltre, sulla corretta timbratura della presenza da parte del dipendente, segnalando tempestivamente eventuali situazioni di criticità all'UPD.

12. Il dirigente assicura l'osservanza del Codice nell'ambito della propria struttura, accertando ipotesi di violazione, ovvero, verifica che:
  - a) Il personale osservi e rispetti le regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro;
  - b) Non si verifichino conflitti d'interesse o pratiche illecite, sia nelle attività svolte che nell'uso delle risorse strumentali o finanziarie.
  - c) Non si verifichino atti o comportamenti discriminatori o lesivi.
13. Il dirigente avvia, per tempo, le procedure necessarie a verificare le ipotesi di illecito di cui sia venuto a conoscenza in maniera diretta o indiretta, ovvero, segnala l'illecito all'UPD o, qualora ne ricorra la fattispecie, all'autorità giudiziaria penale o alla Corte dei Conti, nonché al RPCT; in caso di segnalazione da parte di un dipendente, il dirigente garantisce e tutela l'identità del segnalante.
14. In caso di sanzione disciplinare derivante da rimprovero verbale, la stessa deve essere comunicata all'Ufficio Personale per essere inserita nel fascicolo del dipendente sanzionato.

### Art. 14- Contratti ed atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno, utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice Civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redige verbale scritto di tale astensione da trasmettere al dirigente e conservare agli atti dell'ufficio.
3. Al personale che a vario titolo è coinvolto nelle procedure di affidamento, ovvero, appalto di lavori, fornitura di beni e/o servizi, collaborazione e consulenza esterna, è fatto obbligo, oltre a quanto previsto per i dipendenti e collaboratori in generale, di:
  - a) agire con imparzialità e garantire parità di trattamento;
  - b) astenersi dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispone per motivi 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 fino all'aggiudicazione;
  - d) non svolgere alcuna attività contrastante con il corretto adempimento dei compiti di ufficio ed evitare situazioni di conflitto di interessi potenziali o anche solo apparenti;
  - e) segnalare tempestivamente al superiore gerarchico eventuali proposte, da parte dei partecipanti, 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.

4. Nelle attività finalizzate alla conclusione dei contratti ed altri atti negoziali, il dipendente si attiene rigorosamente alle procedure previste dai vigenti regolamenti, con particolare riferimento alla trasparenza e tracciabilità, seguendo le direttive impartite dalla Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

## Art. 15- Comportamento a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro

1. È sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.
2. È sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti discriminatori basati su sesso, nazionalità, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, opinioni politiche o di qualunque altro tipo, appartenenza a una minoranza nazionale, proprietà, nascita, disabilità, età o altri diversi fattori.
3. Per intimidazioni o ritorsioni si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce.
4. Eventuali segnalazioni possono essere indirizzate in forma riservata al Presidente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

## Art. 16- Obblighi di comportamento e valutazione delle performance

1. Il livello di osservanza delle regole contenute nel Codice di comportamento dell’Ente costituisce uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, secondo il sistema definito ai sensi del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il soggetto responsabile della misurazione e valutazione della performance individuale tiene conto delle violazioni del presente Codice debitamente accertate, sulla base dei dati forniti dall’Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) dandone atto nelle schede di valutazione previste dai sistemi di misurazione e valutazione della performance di cui all’art. 7 del D.Lgs.n. 150/2009.
3. La grave o reiterata violazione, debitamente accertata, delle regole contenute nel Codice, salvo quanto previsto dall’articolo 16 comma 3, esclude la corresponsione di qualsiasi forma di premialità, comunque denominata, a favore del dipendente.

## Art. 17- Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell’art.54, comma 6, del D. Lgs. n.165/2001, vigilano sull’applicazione del presente Codice e del Codice generale i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e l’UPD.
2. L’attività di monitoraggio viene curata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in conformità a quanto previsto anche nella Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, di concerto con l’UPD, ovvero:

- a) Rileva il numero, la tipologia, nonché l'area in cui sono accertate e sanzionate le violazioni;
  - b) Predisporre azioni rivolte alla correzione dei fattori che hanno contribuito a determinare le cattive condotte;
  - c) Attiva, in raccordo con l'UPD, le autorità giudiziarie competenti alle responsabilità ravvisate.
3. Il RPCT cura, inoltre:
- a) L'aggiornamento periodico del Codice, di concerto con l'UPD;
  - b) La trasmissione del Codice ai dipendenti dell'Ente;
  - c) L'organizzazione di attività formative in materia di trasparenza ed integrità, per aggiornare ed uniformare le competenze del personale sui contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.
4. Le attività formative di cui al comma 3, c) includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità;
5. Il Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) verifica l'applicazione del Codice, riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anche sulla base dei dati rilevati dall'UPD e delle informazioni trasmesse dal RPCT.
6. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione del presente Codice e del Codice generale, l'UPD può chiedere all'ANAC parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'art.1, comma 2, lettera d), della L.190/2012.

### Art. 18- Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, dà luogo anche a responsabilità civile, amministrativa o contabile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, 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, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

### Art. 19- Disposizioni finali

1. Il presente Codice è:
  - a) Pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente;

- b) Trasmesso a tutti dipendenti dell'Ente;
  - c) Portato a conoscenza e fatto sottoscrivere per presa visione all'atto di:
    - Conferimento incarico di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale;
    - Conferimento incarico negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione;
    - Sottoscrizione contratto per fornitura di lavori, beni o servizi.
    - Sottoscrizione di contratto di lavoro.
2. Dall'attuazione delle disposizioni del presente Codice non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dell'Ente. L'Amministrazione provvede agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

**OGGETTO: Aggiornamento “Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina”.**

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Sindaco Metropolitan**

**Il Segretario Generale**

.....  
F.to Dott. Federico BASILE

.....  
F.to Rossana Carrubba

Il presente decreto, ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 3-12-1991 n. 44 e successive modifiche, è divenuto esecutivo:

Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione in data \_\_\_\_\_

Immediatamente Esecutiva

Messina, 31/07/2024

**Il Segretario Generale  
F.to Rossana Carrubba**

\_\_\_\_\_