



Città di Lecce

Relazione illustrativa del Codice di Comportamento dei Dipendenti art. 54 – comma 5- D Lgs. n. 165/2001

Premessa

Il Codice di comportamento dei dipendenti comunali del Comune di Lecce è stato aggiornato **esclusivamente con la riformulazione dell'articolo 8** e sostituisce quello adottato con Deliberazione di G.C. n. 48 del 31/01/2024 che era stato già adeguato alla sopraggiunta normativa in particolare al DPR n. 81/2023.

E' definito ai sensi dell'art. 54 – comma 5- del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e dell'art. 1 – comma 2 - del Codice di Comportamento Generale, approvato con D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm.ii..

Contenuto del Codice

Il Codice si suddivide in n. 15 articoli che specificano ed integrano le previsioni del “Codice generale” approvato con D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm.ii..

L'art. 1 esplicita il coordinamento con il Codice di Comportamento nazionale di cui al DPR n. 62/2013 e al DPR n. 81/2023, integrandone le previsioni, e definisce ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 la sfera dei destinatari del provvedimento.

L'art. 2 definisce la procedura di formazione del codice, “aperta” alla partecipazione attraverso la pubblicazione della proposta, per 10 giorni, sul sito istituzionale del Comune di Lecce e contestuale comunicazione ai dirigenti e alle OO.SS., per eventuali osservazioni.

L'art. 3 specifica il ruolo e le funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione in relazione alla procedura di adozione del Codice di Comportamento e alle attività di monitoraggio, controllo e formazione;

L'art. 4 definisce il ruolo del Nucleo di Valutazione anche al fine di assicurare il necessario coordinamento fra il Codice di Comportamento e il sistema di valutazione e misurazione della performance;

L'art. 5 esplicita le funzioni dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) che opera in raccordo con il RPC.

L'art. 6 prevede norme di comportamento in servizio che i dipendenti/dirigenti devono osservare e che mirano a disciplinare l'utilizzo degli uffici, del materiale e delle attrezzature in dotazione nonché dei servizi telefonici, delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e dei social media.

L'**art. 7** contempla le norme di comportamento che i dipendenti/dirigenti devono osservare nei rapporti con il pubblico improntate alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni.

L'**art. 8 riformulato** disciplina il principio che vieta in modo assoluto al personale di accettare regali, compensi o altre utilità. Precisa, inoltre, come verranno utilizzati dall'Amministrazione i regali ricevuti al di fuori dei casi consentiti.

L'**art. 9** definisce i doveri di comportamento che i dipendenti/dirigenti devono osservare nei rapporti privati e nelle relazioni extralavorative, incluse quelle con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni. Si prevede, tra gli altri, che i dipendenti/dirigenti non debbano sfruttare, né menzionare, la posizione che ricoprono nell'ambito dell'Amministrazione al fine di trarne profitto né assumere alcun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Amministrazione.

L'**art. 10** pone a carico del dipendente l'obbligo di comunicare tempestivamente la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Tale disposizione non trova applicazione in caso di adesione ai partiti politici o ai sindacati.

L'**art. 11** tratta le ipotesi in cui sussiste l'obbligo di astensione del dipendente pubblico. Si tratta dei casi in cui sono coinvolti interessi propri o dei suoi parenti, degli affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente, oppure di altre persone con le quali egli abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente, grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero soggetti o organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia presidente, amministratore o gerente o dirigente.

L'**art. 12** esplicita le funzioni dei Dirigenti sulla base dell'incarico ricevuto e stabilisce il comportamento e le iniziative da porre in essere a cura degli stessi anche in materia di benessere organizzativo. Specifica, altresì, l'obbligo dei Dirigenti, all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente, di produrre dichiarazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013 e le informazioni sulla propria situazione patrimoniale oltre che le relative dichiarazioni dei redditi.

L'**art. 13** esplicita le garanzie a tutela del dipendente/dirigente che segnala o denuncia condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

L'**art. 14** disciplina la violazione degli obblighi previsti dal Codice fonte di responsabilità disciplinare sanzionata secondo la vigente normativa.

L'**art. 15** stabilisce l'entrata in vigore del Codice e delle modifiche di aggiornamento.