



# *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 e sostituisce quello adottato con Deliberazione di G.C. n. 65 del 12/03/2020 che necessitava di adeguamenti alla sopraggiunta normativa.

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 disciplina il principio che vieta al personale di accettare regali o altre utilità, salvo quelli di modico valore, stabilendo il valore massimo di quest'ultimi (€50,00). 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.