

**COMUNITA' MONTANA DELLA VALLE TROMPIA**  
con sede in Gardone V.T. - (Brescia)

---

**Cod. Ente 13605**

**Deliberazione n. 82 del 18/12/2013**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA**

In data **DICIOTTO DICEMBRE DUEMILATREDICI** ore **15:00**.

**OGGETTO: ADOZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA COMUNITA' MONTANA DI VALLE TROMPIA**

**Presidente il sig. Bruno Bettinsoli**

Intervengono i Signori:

- |  |
|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> PORTERI Andrea   |
| <input checked="" type="checkbox"/> BERTELLI Mauro   |
| <input checked="" type="checkbox"/> GELSOMINI Sandra |
| <input checked="" type="checkbox"/> SIGURTA' Mauro   |
| <input checked="" type="checkbox"/> BETTINSOLI Bruno |

**Totale Presenti 5**

**Totale Assenti 0**

Funge da Segretario il sig. Cavagnini dott.ssa Augusta.

Riconosciuta la legalità dell'adunanza a norma dello Statuto, il Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell' argomento indicato in oggetto.

**OGGETTO : ADOZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA  
COMUNITA' MONTANA DI VALLE TROMPIA**

**LA GIUNTA ESECUTIVA**

**Considerato che**

- ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ogni amministrazione deve approvare il Codice di Comportamento del personale dipendente tenendo conto della disciplina dettata dal D.P.R. n. 62/2003 "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" ;

- ai sensi dell'art. 54, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., l'elaborazione deve avvenire con procedura aperta alla partecipazione e previo parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione,

**Ricordato che** con propria precedente deliberazione n. 22 del 03.04.2013, l'ente ha nominato il Responsabile per la prevenzione della corruzione nella persona del Segretario d.ssa Augusta Cavagnini;

**Constatato che:**

- il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha predisposto l'ipotesi di "Codice di comportamento dei dipendenti"
- tale documento è stato pubblicato sul sito istituzionale [www.cm.valletrompia.it](http://www.cm.valletrompia.it) in data 5.12.2013 unitamente ad un avviso pubblico contenente le modalità per la presentazione di eventuali osservazioni
- il documento è stato altresì inviato ai rappresentanti dei dipendenti
- in data 16.12.2013 è stato acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione con funzioni di OIV relativo al documento ed alla procedura eseguita;

**Visto** il testo del "Codice di comportamento dei dipendenti", rispetto al quale non sono pervenute osservazioni;

**Ritenuto** di approvare il medesimo come da allegato;

Visto l'allegato parere tecnico;

All'unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

**DELIBERA**

- 1 - Di approvare il "Codice di comportamento dei dipendenti" della Comunità Montana di Valle Trompia allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- 2 - di comunicare l'adozione del "Codice di comportamento dei dipendenti" al personale in servizio;
- 3 - di inviare il Codice di Comportamento all'Autorità Nazionale Anticorruzione e di disporre

la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente

Indi con successiva e separata votazione unanime delibera l'immediata esecutività del presente provvedimento.

Ai sensi dell'art. 3 della legge n. 241/90 sul procedimento amministrativo, qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso può proporre ricorso innanzi al Tribunale Amministrativo regionale di Brescia al quale è possibile presentare i propri rilievi in ordine alla legittimità dell'atto entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'albo pretorio.

# **Comunità Montana di Valle Trompia**

## **CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI**

**- Art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001 -**

### **Art. 1 – Disposizioni di carattere generale e ambito soggettivo di applicazione**

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", integra ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 le previsioni del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di seguito denominato "Codice generale", approvato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, che ha definito i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.
2. Il presente Codice si applica in generale a tutti i dipendenti della Comunità Montana di Valle Trompia con particolare riguardo a quelli che svolgono attività di natura tecnico-professionale nelle aree ad elevato rischio di corruzione, come definite nell'art. 1, comma 16, della L. n. 190/2012 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. Norme particolari sono previste per i Dirigenti e i Responsabili di area, nonché per i dipendenti che svolgono attività di front-office, in particolar modo per gli addetti all'ufficio per le relazioni con il pubblico.
3. Gli obblighi previsti dal presente Codice e dal Codice Generale si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di supporto agli organi di direzione politica dell'Ente, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere nei confronti dell'amministrazione. A tal fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, sono inserite, a cura dei competenti dirigenti/responsabili, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice e dal Codice generale. Le disposizioni e le clausole da inserire in ciascun atto di incarico o contratto vengono valutate e definite dai competenti dirigenti/responsabili in relazione alle tipologie di attività e di obblighi del soggetto terzo nei confronti dell'Amministrazione ed alle responsabilità connesse.
4. Le previsioni del presente Codice si estendono, altresì, per quanto compatibili, ai dipendenti dei soggetti controllati o partecipati dalla comunità Montana di Valle Trompia.

### **Art. 2 – Regali, compensi e altre utilità (art. 4 del Codice Generale)**

1. Fermo restando in ogni caso il divieto per il dipendente di chiedere o di sollecitare, per sé o per gli altri, regali o altre utilità, il dipendente può accettare, per sé o per gli altri, regali o altre utilità d'uso di modico valore solamente se 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 può accettare, per sé o per gli 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. Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore a 150 Euro. Nel caso di più regali o altre utilità ricevute contemporaneamente, il valore cumulativo non potrà in ogni caso superare i 150 Euro.
3. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti vengono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione, a cura del dipendente a cui siano pervenuti, per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
4. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione a qualsiasi titolo, diretti o indiretti, da soggetti o enti privati in qualunque modo retribuiti che abbiano, o abbiano avuto nel triennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio o al servizio di appartenenza del dipendente stesso.
5. Per soggetti privati aventi un interesse economico significativo si intendono in particolare:
  - a) coloro che siano, o siano stati nel triennio precedente, iscritti ad albi di appaltatori di opere e/o lavori pubblici o ad albi di fornitori di beni o di prestatori di servizi tenuti dal servizio di appartenenza del dipendente;
  - b) coloro che partecipino, o abbiano partecipato nel triennio precedente, a procedure per l'aggiudicazione di appalti, su-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) coloro che abbiano, o abbiano avuto nel triennio 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.
6. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il dirigente/responsabile dell'ufficio o servizio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte del personale assegnato. Il Segretario Generale vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei dirigenti/responsabili.

### **Art. 3 – Partecipazione ad associazione e organizzazioni (art. 5 del Codice Generale)**

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica al proprio dirigente/responsabile, tempestivamente e comunque entro il termine di cinque giorni, la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, fatta salva l'adesione a partiti politici o sindacati, che svolgono attività analoga a quella del servizio di appartenenza del dipendente.

#### **Art. 4 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse (art. 6 del Codice Generale)**

1. All'atto dell'assunzione o dell'assegnazione all'ufficio/servizio, il dipendente informa per iscritto al dirigente/responsabile competente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione in qualunque modo retribuiti, con soggetti o enti 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.
2. Il dirigente/responsabile competente valuta in merito la presenza o meno di conflitti di interesse, anche potenziali, e, nel caso, invita il dipendente ad astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.
3. Le comunicazioni di cui al comma 1 devono essere aggiornate almeno una volta l'anno.

#### **Art. 5 – Obbligo di astensione (art. 7 del Codice Generale)**

1. Il dipendente comunica per iscritto al proprio dirigente/responsabile, con congruo anticipo, la necessità di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività, nei casi previsti dall'art. 7 del Codice Generale. Nella comunicazione il dipendente deve indicarne obbligatoriamente le ragioni.
2. Sull'astensione del dipendente decide il dirigente/responsabile del servizio di appartenenza, il quale, esaminate le circostanze e valutata espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione, deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso dipendente. Il dirigente/responsabile cura l'archiviazione di tutte le decisioni dal medesimo adottate. Sull'astensione dei dirigenti/responsabili decide il Responsabile per la prevenzione della corruzione, il quale cura la tenuta e l'archiviazione dei relativi provvedimenti.

#### **Art. 6 – Prevenzione della corruzione (art. 8 del Codice Generale)**

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, le prescrizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione.
2. Ogni dipendente collabora con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, comunicando allo stesso i dati e le informazioni eventualmente richieste e segnalando, per il tramite del proprio dirigente/responsabile, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante ai fini del presente articolo e dell'art. 8 del Codice Generale. La segnalazione da parte di un dirigente/responsabile viene indirizzata direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

3. Il destinatario delle segnalazioni di cui al comma precedente adotta ogni cautela affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.  
Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. n. 241/1990 e s.m.i..
4. L'amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione.

#### **Art. 7 – Trasparenza e tracciabilità (art. 9 del Codice Generale)**

1. Il dipendente osserva le misure in materia di trasparenza e tracciabilità previste dalla legge e dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
2. Il titolare di ciascun ufficio assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e comunicazione, in modo regolare e completo, delle informazioni e dei dati da pubblicare sul sito istituzionale.

#### **Art. 8 – Comportamento nei rapporti privati (art. 10 del Codice Generale)**

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 nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

#### **Art. 9 – Comportamento in servizio (art. 11 del Codice Generale)**

1. Il dirigente/responsabile assegna ai propri dipendenti i compiti per lo svolgimento delle funzioni inerenti i servizi dallo stesso diretti, sulla base di un'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro.
2. Il dirigente/responsabile deve rilevare e tenere conto, anche ai fini della valutazione della performance individuale, delle eventuali deviazioni dall'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, imputabili a ritardi o all'adozione di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
3. Il dirigente/responsabile deve controllare che:
  - a) l'uso dei permessi di astensione da parte dei dipendenti avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi, evidenziando al soggetto interessato eventuali deviazioni;
  - b) i propri dipendenti effettuino una corretta timbratura delle presenze, segnalando tempestivamente le pratiche scorrette, secondo le procedure previste dal vigente Codice Disciplinare.

4. Il dipendente utilizza i materiali, le attrezzature, i servizi telematici e telefonici, e più in generale le risorse in dotazione al servizio, esclusivamente per ragioni d'ufficio e con modalità improntate al buon mantenimento e alla riduzione delle spese, anche energetiche.
5. Il dipendente non abbandona il proprio posto di lavoro fatte salve ragioni imprescindibili. E' comunque tenuto ad informare i propri responsabili della necessità di abbandono temporaneo del posto di lavoro.
6. Il dipendente nei rapporti con i colleghi adotta un comportamento di rispetto, disponibilità e massima collaborazione.

#### **Art. 10 – Rapporti con il pubblico (art. 12 del Codice Generale)**

1. Il dipendente risponde alle varie comunicazioni degli utenti senza ritardo e comunque, nel caso di richiesta scritta, non oltre il 30° giorno, operando con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità. Nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica opera nella maniera più completa e accurata possibile. Alle comunicazioni di posta elettronica risponde con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e dell'eshaustività della risposta.
2. E' assicurato il collegamento con documenti o carte di servizi contenenti gli standard di qualità secondo le linee guida formulate dalla CIVIT.
3. I dipendenti operano con particolare cortesia e disponibilità, indirizzano le chiamate telefoniche e i messaggi di posta elettronica ricevuti, nonché gli utenti ai funzionari o agli uffici competenti. Rispondono alle richieste degli utenti nella maniera più completa e accurata possibile, senza tuttavia assumere impegni né anticipare l'esito di decisioni o azioni altrui.

#### **Art. 11 – Disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del Codice Generale)**

1. Per quanto attiene la dirigenza si fa riferimento alle disposizioni dell'art. 13 del Codice Generale.

#### **Art. 12 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art. 15 del Codice Generale)**

1. Ai sensi dell'art. 54, comma 6, sull'applicazione del presente Codice e del Codice Generale vigilano i dirigenti/responsabili di ciascuna struttura, gli organismi di controllo interno e l'ufficio procedimenti disciplinari.
2. Per l'attuazione dei principi in materia di vigilanza, monitoraggio e attività formative si fa riferimento all'art. 15 del Codice Generale.

## **PROPOSTA DELLA GIUNTA ESECUTIVA**

Oggetto : ADOZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI  
DELLA COMUNITA' MONTANA DI VALLE TROMPIA

---

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Gardone V.T., li 18/12/2013

IL RESPONSABILE DEL  
AREA DIREZIONE  
F.to Augusta Cavagnini

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente  
f.to (Bruno Bettinsoli)

IL SEGRETARIO  
f.to (Cavagnini Dott.Ssa Augusta)

---

**ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE**

Si attesta:

[X] che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo online della Comunità Montana il : 2 gennaio 2013 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO  
F.to Cavagnini Dott.Ssa Augusta

---

**ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione:

[X] è dichiarata immediatamente eseguibile il 18/12/2013 ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T. U. - D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

è divenuta esecutiva il 27.01.14 ai sensi dell'art. 134, comma 1°, del T. U. - D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

[ ] è stata parzialmente annullata dalla S.P.C. con ordinanza. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

[ ] è stata annullata dalla S.P.C. con ordinanza. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T. U. - D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

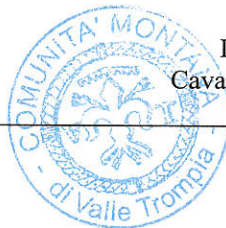
Li 18/12/2013

IL SEGRETARIO  
F.to Cavagnini Dott.Ssa Augusta

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Li, 02/01/2013



IL SEGRETARIO  
Cavagnini Dott.Ssa Augusta