

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE  
2019 - 2021**

**ALLEGATO C)  
CODICE DI COMPORTAMENTO  
DEI DIPENDENTI**

Il Comune di Sizzano ha adottato, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e secondo le linee guida del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il Codice di Comportamento dei dipendenti con Deliberazione di Giunta Comunale n. 59/2013.

Il Codice di cui sopra si compone dei seguenti articoli:

- Disposizioni di carattere generale
- Ambito di applicazione
- Regali, compensi e altre utilità
- Incarichi di collaborazione extra istituzionale con soggetti terzi
- Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse
- Obbligo di astensione
- Prevenzione della corruzione
- Trasparenza e tracciabilità
- Comportamento nei rapporti privati
- Comportamento in servizio
- Rapporti con il pubblico
- Disposizioni particolari per i responsabili dei Servizi
- Contratti ed altri atti negoziali e rapporti privati del dipendente
- Vigilanza, monitoraggio e attività formative
- Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice
- Disposizioni per personale appartenente a particolari famiglie professionali
- Obblighi di comportamento e valutazione delle performance
- Norme finali

**Una copia del Codice di cui sopra è stata consegnata a tutti i dipendenti del Comune di Sizzano ed è inoltre pubblicata sul sito internet istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti".**

#### **Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice**

1. La violazione degli obblighi previsti dal codice di comportamento dei dipendenti integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente comunale, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di 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 ed all'entità del pregiudizio derivato al decoro o al prestigio dell'amministrazione comunale. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei dipendenti comunali previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

5. Competente a emanare pareri sulla applicazione del Codice del Comportamento è il Segretario Comunale pro tempore.