

## **CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI NAPOLI**

**(Art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001 - Linee guida ANAC n. 177/2020 - DPR 81/2023 - D.C.C. n. 22/2023)**

### **Articolo 1 (Disposizioni di carattere generale)**

1. Il presente Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli, di seguito denominato "Codice", definisce i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta del personale alle dipendenze del Comune di Napoli, in conformità all'articolo 54 del decreto legislativo 165 del 2001.
2. Le previsioni del Codice integrano e specificano il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62 del 2013, come modificato dal D.P.R. 81 del 2023, di seguito denominato "Codice generale".
3. Il Codice è, altresì, misura della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede anche le modalità di verifica periodica del livello di attuazione del Codice ai fini del suo aggiornamento.
4. Le violazioni del Codice di comportamento interno, del Codice generale e dei doveri di condotta ricavabili dal CCNL, hanno una ricaduta disciplinare. Le sanzioni irrogate, soprattutto delle tipologie di maggiore gravità o nei casi di recidiva, incidono sulle valutazioni legate alla *performance*, con riferimento all'ultimo biennio.
5. Le violazioni del Codice producono effetti disciplinari secondo le specifiche del Codice stesso ed in coerenza con le disposizioni delle norme e dei contratti vigenti in materia.
6. Apposite clausole che prevedono il rispetto del presente Codice sono inserite nei contratti individuali di lavoro subordinato, negli atti di incarico, nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze, delle forniture di servizi e di affidamento di lavori.

### **Articolo 2 (Ambito di applicazione)**

1. Il presente Codice si applica:
  - a) ai dipendenti del Comune di Napoli, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ivi compresi i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche;
  - b) ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
  - c) a soggetti che intervengono nei processi lavorativi dell'Ente per finalità formative, di stage e/o tirocinio, di pratica forense, di pubblica utilità o altre assimilabili sotto la direzione dell'Amministrazione;

d) alle imprese fornitrice di beni e servizi o che realizzano opere in favore del Comune di Napoli e ai loro collaboratori, così come ai prestatori di opera professionale su incarico del Comune.

A tal fine, nei relativi bandi e contratti sono inserite apposite clausole di risoluzione del rapporto di lavoro, in caso di violazione dei doveri di cui al presente Codice.

2. Le disposizioni del Codice sono immediatamente efficaci anche nei confronti dei soggetti già titolari di rapporti con il Comune di Napoli.

### **Articolo 3 (Principi generali)**

1. Il Comune di Napoli tutela il lavoro in tutte le sue forme e promuove modelli di organizzazione dell'ambiente lavorativo improntate al rispetto della dignità e del benessere dei dipendenti.
2. Il Comune favorisce, altresì, la realizzazione di ambienti di lavoro positivi che contribuiscano al miglioramento delle prestazioni dei propri dipendenti e ne garantiscano la sicurezza.
3. Consapevole della natura pubblica e del rilievo delle funzioni svolte dal Comune di Napoli, il dipendente conforma la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, svolgendo i propri compiti nel rispetto della legge e perseguitando l'interesse pubblico senza abusare dei poteri di cui è titolare, astenendosi nei casi di conflitto di interesse delineati dalla normativa vigente.
4. Nell'esercizio dei propri compiti, anche ai fini della corretta e coerente applicazione del presente Codice, il dipendente tutela l'immagine e il decoro del Comune di Napoli, adotta decisioni e comportamenti ispirati all'interesse pubblico, indirizzando il proprio operato al raggiungimento degli obiettivi assegnati al fine di assicurare la qualità dei servizi e la prevenzione dei fenomeni di corruzione.
5. Il dipendente esercita i propri compiti nel rispetto dei principi di economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire logiche di contenimento dei costi, di risparmio energetico, di ecosostenibilità e di rispetto per l'ambiente, che non pregiudichino la qualità dei risultati dell'azione amministrativa.
6. Nei casi previsti dalla legge il dipendente è tenuto alla riservatezza, quale espressione del principio di leale collaborazione. In ogni caso, il dipendente non usa a fini privati informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
7. Nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma, anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

## **Articolo 4** **(Regali e altre utilità)**

1. Il dipendente non chiede e non sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non 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 ad esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
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, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, **a 150 euro, anche sotto forma di sconto**.
6. Nel rispetto di quanto previsto all'articolo 16, comma 2 del Codice generale, in caso di violazione degli obblighi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo l'amministrazione applica le sanzioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive, da valutare in relazione alla gravità dell'infrazione. La sanzione espulsiva può essere irrogata qualora concorrono il regalo o le altre utilità e l'immediata correlazione di quest'ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio.

## **Articolo 5** **(Partecipazione ad associazioni e organizzazioni)**

1. Il Comune di Napoli favorisce la partecipazione dei dipendenti alla vita politica, culturale e sociale della città, anche attraverso l'esercizio del diritto costituzionalmente tutelato di associarsi.
2. Il dipendente è tenuto a dare comunicazione scritta al Dirigente di riferimento circa la propria adesione o appartenenza ad associazioni e formazioni sociali, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio.
3. In particolare, la comunicazione di cui al comma 2 è obbligatoria nel caso di partecipazione in organizzazioni che ricevono benefici di qualunque natura o siano parti in convenzioni aventi ad oggetto attività o beni del Comune di Napoli o i cui ambiti di interesse o scopi associativi presentino un coinvolgimento con le attività dell'ufficio di appartenenza del dipendente o possano interferire con lo svolgimento

dell'attività dell'ufficio e della struttura in cui il medesimo dipendente opera.

4. La comunicazione di cui al comma 2 deve essere presentata entro dieci giorni dall'assegnazione all'ufficio, ovvero dalla formale adesione del dipendente all'associazione e, per i dipendenti che risultano già iscritti ad associazioni, entro dieci giorni dall'entrata in vigore del presente codice.
5. I commi precedenti si applicano anche nei confronti dei dirigenti, i quali sono tenuti ad effettuare la comunicazione di cui al comma 2 al Segretario Generale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione.
6. Il presente articolo non si applica all'adesione a partiti o movimenti politici, o a sindacati, o a comitati promotori di referendum nazionali, regionali e locali.
7. Il dirigente che riceve la comunicazione di cui al precedente comma 2, valuta i casi in cui il dipendente, per ragioni di opportunità, debba astenersi dalle attività dell'ufficio che possano avere un coinvolgimento con gli interessi dell'associazione a cui lo stesso appartiene, così come i casi di incompatibilità, prospettando la conseguente assegnazione ad altra mansione o ufficio. Il dirigente ha il dovere di trattare le suddette comunicazioni nel rispetto del principio della riservatezza dei dati personali e in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente e dalle linee guida adottate dall'Autorità garante per la protezione dei dati personali.
8. Il dipendente non costringe altri dipendenti, gli utenti dei servizi o i portatori di interessi diffusi ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita nei loro confronti pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi, in relazione all'attività del proprio Ufficio e in generale del Comune di Napoli.
9. Il dipendente si astiene, ai sensi dell'art. 8, dal trattare o dall'intervenire nella trattazione di pratiche relative ad associazioni od organizzazioni di cui è membro, allorquando si tratti di associazioni od organizzazioni che ricevono finanziamenti o contributi dall'Ente o intrattengono rapporti contrattuali o di collaborazione, anche non retribuita, con il medesimo.
10. Il dipendente si astiene, altresì, dall'intervenire in rappresentanza dell'associazione o dell'organizzazione di cui è membro, nelle relazioni, formali ed informali, con il Comune di Napoli.

## **Articolo 6** **(Comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti di interesse )**

1. Il dipendente, all'atto dell'assunzione o dell'assegnazione all'ufficio, comunica per iscritto al dirigente dell'ufficio tutti i rapporti di collaborazione e finanziari, suoi e dei suoi parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado, del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto, con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti e intrattenuti negli ultimi tre anni. Il dipendente comunica, altresì, se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio e limitatamente alle attività a lui affidate.
2. È fatto divieto al dipendente di svolgere qualunque attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, possa generare situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse.
3. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare interessi politici, sindacali o dei superiori gerarchici, ovvero in presenza di condizioni di inimicizia, di credito o debito significativi. Ciò anche nel caso di rapporti con soggetti od organizzazioni di cui il dipendente sia tutore, curatore, procuratore o

agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

4. A seguito delle comunicazioni di cui il comma 1, il dirigente è tenuto ad adottare le misure organizzative necessarie per prevenire, rispetto a quanto segnalato, che si determinino situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale, disponendo misure di rotazione del personale, l'assegnazione al dipendente interessato di funzioni esclusivamente istruttorie sul procedimento con avocazione a se stesso dell'adozione dell'atto finale, l'assegnazione del dipendente ad compiti o ad altro ufficio.

## **Articolo 6 bis** **(Comunicazione procedimenti penali)**

1. I dipendenti e i dirigenti hanno l'obbligo di comunicare all'Amministrazione, tempestivamente, la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti relativi all'iscrizione nel registro delle notizie di reato o di rinvio a giudizio.
2. Per questo motivo ogni dipendente, compreso il personale con funzioni dirigenziali, nel caso di coinvolgimento in un procedimento penale per condotte attinenti lo svolgimento dell'attività lavorativa fornisce comunicazione scritta e riservata all'amministrazione appena avuta conoscenza dell'iscrizione nel registro degli indagati ai sensi dell'art. 335 c.p.p. .
3. Per quanto concerne le condotte di natura corruttiva, l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente sussiste qualora si verifichi almeno una delle seguenti ipotesi:
  - avvenuta iscrizione nel registro delle notizie di reato
  - avviso di conclusione delle indagini preliminari
  - richiesta di rinvio a giudizio in sede penale.
4. Per i dipendenti la comunicazione deve essere effettuata al dirigente del proprio Servizio e all'ufficio procedimenti disciplinari.
5. Per il personale con qualifica dirigenziale al Direttore Generale e all'ufficio procedimenti disciplinari.
6. In tutti i casi di sottoposizione a procedimento penale, e quindi anche quando il procedimento penale riguarda condotte non attinenti o estranee allo svolgimento dell'attività lavorativa, il dipendente ha l'obbligo di comunicare per iscritto e in via riservata al dirigente del proprio Servizio e all' Ufficio Procedimenti Disciplinari - entro 5 giorni lavorativi da quando ne sia venuto a conoscenza – il suo coinvolgimento in un procedimento penale conformemente a quanto disposto dal CCNL di riferimento ; il dirigente al Direttore Generale (CCNL Area della Dirigenza; CCNL Personale non dirigente).
7. Il dipendente è tenuto, altresì, a comunicare - entro 48 ore e per iscritto - all'Ufficio Procedimenti Disciplinari di essere stato sottoposto dall'Autorità Giudiziaria a misure cautelari personali, coercitive e interdittive, compresa la comunicazione dell'avvenuta revoca della misura cautelare disposta a suo carico, laddove intervenuta.

## **Articolo 7**

### **(Incarichi esterni)**

1. Il Comune di Napoli favorisce lo sviluppo professionale e l'arricchimento di conoscenze e competenze dei propri dipendenti, maturati anche attraverso diverse esperienze professionali, nei limiti consentiti dalle norme di legge e del presente Codice.
2. I dipendenti comunali non possono in nessun caso a) svolgere qualunque attività esterna caratterizzata da continuità e professionalità; b) svolgere qualunque attività, che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, possa generare situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interesse. A tal fine, si conformano al regime autorizzatorio stabilito dal vigente Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli nonché a quanto previsto nei commi seguenti.
3. Il dipendente comunale non accetta incarichi di collaborazione, di consulenza, di ricerca, di studio o di qualsiasi altra natura, con qualsivoglia tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo (oneroso o gratuito), che:
  - a) siano proposti da soggetti privati che siano o siano stati, nel biennio precedente, aggiudicatari di appalti, sub-appalti, cattimi fiduciari o concessioni, di lavori, servizi o forniture, nell'ambito di procedure curate personalmente o dal servizio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo;
  - b) siano proposti da soggetti privati che ricevano o abbiano ricevuto, nel biennio precedente, sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o vantaggi economici di qualunque genere, nell'ambito di procedure curate personalmente o dal servizio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo;
  - c) siano proposti da soggetti privati che siano, o siano stati nel biennio precedente, destinatari di procedure tese al rilascio di provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo (anche diversamente denominati), curate personalmente o dal servizio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo;
  - d) per il carattere d'intensità e professionalità richiesto, oltrepassino i limiti dell'occasionalità e saltuarietà;
  - e) possano ingenerare, anche solo potenzialmente, situazione di conflittualità con gli interessi facenti capo all'Amministrazione e, quindi, con le funzioni assegnate sia al medesimo che alla struttura di appartenenza;
  - f) siano a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o il servizio di assegnazione svolga funzioni di controllo o vigilanza;
  - g) consistano nella partecipazione a consigli di amministrazione di cooperative sociali che, pur non avendo scopo di lucro, siano fornitori di beni o servizi del Comune di Napoli o ricevano da questa contributi a qualunque titolo;
  - h) abbiano per oggetto consulenze, attività istruttorie, rilascio di pareri o valutazioni di carattere tecnico, presentazione di istanze, di comunicazioni o di segnalazioni di inizio attività, comunque denominate, dirette al Comune di Napoli.
4. Fermi restando gli obblighi di autorizzazione previsti dalla legge e dal vigente "Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli", il dipendente che effettui interventi in convegni e seminari e docenze in ambito accademico o in istituti di alta cultura non accetta pagamenti che eccedano i comuni onorari, oltre al rimborso delle spese di viaggio e soggiorno a carico dell'ente organizzatore, ed è comunque tenuto alla comunicazione del corrispettivo ricevuto all'Ufficio cui richiede l'autorizzazione.

5. I consulenti e collaboratori di cui all'art. 2, comma 1 lett. B che non sono tenuti alla richiesta di autorizzazione del Comune di Napoli per l'assunzione di attività e incarichi esterni, danno tempestiva informazione al dirigente di riferimento o al Segretario Generale, in qualità di responsabile per la prevenzione della corruzione, di tutti gli incarichi in corso al momento della sottoscrizione della collaborazione, così come di ogni altro incarico eventualmente insorto nello svolgimento della collaborazione, indicando tutti gli elementi che risultino rilevanti ai fini della valutazione della insussistenza di ragioni di incompatibilità e di conflitto di interessi connessi con l'incarico stesso. Gli incarichi non possono interferire con i doveri e i compiti inerenti all'ufficio ricoperto, né è consentito utilizzare strumenti, materiali o mezzi a disposizione dell'ufficio per il loro assolvimento. I contratti stipulati con i soggetti di cui all'art. 2, comma 1 lett. B, prevedono gli obblighi di comunicazione di cui al presente comma e prevedono la risoluzione automatica del contratto stesso al verificarsi della violazione del suddetto obbligo di comunicazione, così come al venire in essere di incarichi che presentino gli indici di conflitto di interessi, come tipizzati nel presente articolo. Non sono soggetti all'obbligo di comunicazione, purché non interferiscano con le esigenze di servizio, le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio assistenziale senza scopo di lucro.
6. Sulla corretta applicazione del presente articolo vigila il dirigente responsabile dell'Ufficio e, per i dirigenti, il Segretario Generale anche attraverso il Servizio Ispettivo dell'Ente.

## **Articolo 8 (Obbligo di astensione)**

1. Il dipendente, con riferimento alle pratiche a lui affidate, si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto con interessi personali, ovvero dei suoi parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado, del coniuge, dell'unito civilmente, del convivente di fatto, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale. Il dipendente comunale si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza, soprattutto nei casi di potenziale conflitto di interessi, così come definito all'articolo 6.
2. Quando il dipendente ritiene di trovarsi in una delle circostanze in cui è obbligato ad astenersi dalle attività dell'ufficio, comunica immediatamente per iscritto al dirigente competente l'impossibilità a partecipare all'adozione della decisione o allo svolgimento dell'attività, specificando le motivazioni della ritenuta astensione. Il dirigente, esaminate le circostanze, è tenuto alla valutazione della situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente, sollevandolo dall'incarico o motivando espressamente le ragioni che consentono comunque lo svolgimento dell'attività da parte di quel dipendente. Pur in assenza della comunicazione del dipendente, in caso di riscontro di situazioni di conflitto d'interesse, il dirigente deve comunicare al dipendente, con propria nota scritta, l'obbligo di astensione dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività. Nel caso in cui il dirigente riscontri, nel corso del procedimento o a conclusione dello stesso, la mancata astensione del dipendente responsabile del procedimento, valuta l'adozione di forme di autotutela rispetto agli atti ed ai comportamenti posti in essere dal dipendente.

3. I commi precedenti si applicano anche nei confronti dei dirigenti, i quali sono tenuti ad effettuare la comunicazione di cui al comma 2 al Segretario Generale, in qualità di responsabile per la prevenzione della corruzione.

## **Articolo 9**

### **(Collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione)**

1. Il personale di cui all'art. 2 è tenuto:
  - a) a rispettare quanto previsto dalle misure di prevenzione del rischio corruzione individuate e formalizzate nella specifica sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO, contribuendo in modo attivo alla loro applicazione e segnalando, nelle forme previste dalla sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO, eventuali informazioni e situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, ed ogni caso ritenuto rilevante ai fini della prevenzione e repressione di fenomeni illeciti;
  - b) a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e con il Responsabile della trasparenza, anche attraverso la rete dei referenti unici, nello svolgimento del processo di gestione del rischio, nell'attuazione delle misure e nelle relative attività di monitoraggio, anche segnalando:
    - le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nella sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO;
    - il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nella suddetta sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO;
    - eventuali situazioni di illecito, inerenti all'attività d'ufficio, di cui sia venuto a conoscenza;
  - c) a rispettare, nell'ambito delle proprie attività, le procedure previste ai fini della tracciabilità dei processi decisionali e a fornire, in modo regolare e completo, le informazioni, i dati e gli atti su cui vige l'obbligo di pubblicazione previsto dalle disposizioni in materia di trasparenza;
  - d) a collaborare con l'autorità disciplinare competente, relativamente ad informazioni o fatti rilevanti nell'ambito di un procedimento disciplinare.

## **Articolo 10**

### **(Trasparenza e tracciabilità)**

1. Il dipendente adempie agli obblighi in materia di trasparenza e di accesso civico previsti dalla normativa vigente, e rispetta altresì, le prescrizioni e le misure organizzative contenute nella specifica sezione del P.I.A.O., offrendo la massima collaborazione nel reperimento, nell'elaborazione e nella trasmissione dei dati assoggettati alla pubblicazione sul sito istituzionale o oggetto di

richiesta di accesso civico. Essi inoltre, ottemperano con scrupolo e diligenza, nel rispetto dei termini fissati dalla legge e delle regole per il trattamento dei dati particolari in conformità a quanto previsto dagli artt. 9 e 10 del GDPR.

2. 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.
3. I dirigenti hanno l'obbligo di tracciare compiutamente le singole fasi del procedimento amministrativo in modo da consentire in ogni momento la verifica dell'eventuale responsabilità delle singole fasi del procedimento stesso, nonché per consentire la necessaria rotazione degli incarichi.

## **Articolo 11 (Comportamento nei rapporti privati)**

1. Fermo restando il rispetto di quanto stabilito all'articolo 10 del Codice generale, nei rapporti privati e nelle relazioni extralavorative il dipendente non può fornire informazioni sui contenuti dell'attività istruttoria, né assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine e al prestigio del Comune di Napoli.
2. I dipendenti, fatte salve le ipotesi di esercizio dei diritti sindacali, non intrattengono rapporti con i mezzi di informazione in merito alle attività istituzionali dell'Ente se non a mezzo dell'ufficio addetto alla comunicazione esterna e, pertanto, informano tempestivamente lo stesso ufficio, per il tramite del responsabile della struttura di appartenenza, nel caso in cui siano destinatari di richieste di informazione o chiarimenti da parte degli organi di informazione.
3. Al dipendente è quindi fatto divieto:
  - di diffondere, prima della conclusione del procedimento, notizie apprese nell'ambito dell'attività svolta, rilasciando agli interessati informazioni in merito, ad esempio, all'esito di attività istruttorie, ispettive o di indagine in corso, o copie dei relativi atti;
  - di fornire informazioni e/o documenti/atti agli organi di stampa sugli argomenti istituzionali o comunque legati all'attività svolta, salvo che il medesimo dipendente sia preposto a tale attività.

## **Articolo 12 (Comportamento in servizio)**

Il dipendente nell'adempimento dei propri compiti:

- a) si comporta in modo tale da salvaguardare e promuovere la reputazione e la fiducia della collettività locale nei confronti del Comune di Napoli;
- b) utilizza correttamente il badge nell'attestare la presenza in servizio;

- c) nell'orario di servizio, non si può allontanare dalla sede di lavoro se non per missione o per lo svolgimento di attività autorizzate dal dirigente o da un suo delegato;
- d) nel caso di assegnazione ad altro incarico, assicura lo scambio di informazioni, mette a disposizione le proprie competenze e, se richiesto, entro un termine ragionevole redige una chiara e sintetica relazione in ordine alle attività svolte nell'ufficio;
- e) rispetta i tempi previsti per la conclusione del procedimento e, salvo giustificato motivo, non ne ritarda gli adempimenti, né adotta comportamenti negligenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività di sua spettanza;
- f) non può rifiutarsi di eseguire le prestazioni cui è tenuto, senza addurre specifiche motivazioni;
- g) segnala al proprio dirigente ogni evento in cui sia rimasto direttamente coinvolto e che può avere riflessi sul servizio o relativo a situazioni di pericolo o di danno per l'integrità fisica e psicologica propria o di altri, durante lo svolgimento del servizio;
- h) utilizza i mezzi di trasporto dell'Amministrazione a sua disposizione solo per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi. Laddove ciò si renda necessario per ragioni d'ufficio, il dipendente ne dà preventiva o tempestiva comunicazione al dirigente o al suo delegato;
- i) utilizza gli arredi, il materiale, le attrezzature, gli strumenti tecnologici e, più in generale, qualsiasi risorsa messa a disposizione dall'amministrazione con scrupolo, cura e diligenza e ne evita un utilizzo improprio che possa risultare in contrasto con l'interesse dell'Amministrazione e con le regole di utilizzo eco-sostenibile delle risorse;
- j) ai fini della riduzione delle spese energetiche e della sostenibilità ambientale, al termine del proprio orario di lavoro, provvede allo spegnimento delle luci del proprio ufficio, delle macchine e delle attrezzature di cui dispone per motivi di servizio;
- k) utilizza la stampa su carta solo quando strettamente necessario e presta la massima attenzione al riciclo ed alla raccolta differenziata dei rifiuti nei luoghi di lavoro;
- l) con particolare riferimento al Corpo di Polizia Locale, oltre alle disposizioni contenute nel presente codice, si applicano le norme previste dall'apposito "Regolamento del Corpo della Polizia Municipale di Napoli";
- m) imposta la sua condotta sul luogo di lavoro al rispetto della personalità, della dignità e dell'integrità fisica e psichica degli altri dipendenti e degli utenti;
- n) ha l'obbligo di astenersi da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sugli altri dipendenti o che comportino, nei confronti di questi ultimi, discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, età e orientamento sessuale;
- o) si astiene da ogni forma di condotta inopportuna che si realizzi attraverso comportamenti, parole, scritti, gesti e atti intenzionali che ledono la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psichica di una persona.

### **Articolo 12 bis** **(Comportamento in servizio – Utilizzo delle tecnologie informatiche)**

1. Il dipendente comunale utilizza il materiale, le attrezzature, i servizi telematici e telefonici dell'ufficio esclusivamente per ragioni di servizio, con diligenza e cura, evitando gli sprechi e ottimizzando le risorse a disposizione.

2. I responsabili di struttura, con il supporto degli uffici informatici, svolgono gli accertamenti necessari e adottano ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati, secondo le modalità stabilite dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trovano applicazione le norme dettate dal Codice dell'Amministrazione Digitale.
3. È fatto divieto di utilizzare account istituzionali per fini diversi da quelli connessi all'attività lavorativa, o ad essa riconducibili, nel caso in cui l'utilizzo possa compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. Non è consentito l'utilizzo di caselle di posta elettronica personali per le comunicazioni istituzionali, salvo casi di forza maggiore.
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.

## **Articolo 12 ter**

### **(Comportamento in servizio – Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media)**

1. Il dipendente utilizza gli account dei social media di cui è titolare in modo che le opinioni ivi espresse e i contenuti ivi pubblicati, propri o di terzi, non siano, per nessuna ragione, attribuibili all'amministrazione di appartenenza né possano lederne il prestigio o l'immagine.
2. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.
3. Al dipendente è fatto divieto di trattare comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente al servizio, attraverso conversazioni pubbliche svolte su qualsiasi piattaforma digitale.
4. Il Comune di Napoli si è dotato di una Social Media Policy con cui disciplina il corretto utilizzo degli account social da parte di utenti e dipendenti ([www.comune.napoli.it/socialmediapolicy](http://www.comune.napoli.it/socialmediapolicy)).
5. Il dipendente si astiene dal diffondere con qualunque mezzo, compreso il web o i social network, i blog o i forum, commenti o informazioni, compresi foto, video, audio, che possano lederne l'immagine del Comune di Napoli e dei suoi rappresentanti, l'onorabilità di colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone, o suscitare riprovazione, polemiche, strumentalizzazioni.
6. Fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni nell'esercizio e a tutela dei diritti sindacali, e fermo restando il principio costituzionale di libertà di espressione del proprio pensiero fuori dall'esercizio delle funzioni, in considerazione della sua

qualità di dipendente pubblico, il dipendente si impegna a mantenere un comportamento corretto, ineccepibile ed esemplare, anche nella partecipazione a discussioni su chat, blog, social forum on line, ispirato all'equilibrio, alla ponderatezza, al rispetto delle altrui opinioni e ai doveri inerenti alla funzione, mantenendo un atteggiamento responsabile e consapevole di riserbo e cautela nell'esprimere, anche via web, opinioni, valutazioni, critiche su fatti ed argomenti che interessano l'opinione pubblica o che possano coinvolgere la propria attività svolta all'interno del Comune di Napoli.

7. La segnalazione di problematiche, carenze e di ogni altra disfunzione o anomalia inerente alle attività svolte o ai servizi di appartenenza va fatta dal dipendente seguendo le procedure previste all'interno dell'Amministrazione, e nel rispetto delle competenze istituzionali assegnate.
8. Il dipendente osserva quanto previsto ai commi precedenti anche al di fuori dell'orario di lavoro, laddove risulti manifesta e conoscibile dai terzi la sua qualità di dipendente del Comune di Napoli e/o laddove le informazioni diffuse siano state acquisite dal dipendente nello svolgimento dei compiti d'ufficio.
9. Il dipendente che accede ad un social network con un account personale per propri interessi, non lo utilizza dal luogo di lavoro ed è personalmente responsabile dei contenuti pubblicati sul social utilizzato, se attinenti all'attività dell'Ente.

### **Articolo 13 (Rapporti con il pubblico)**

1. Nei rapporti con il pubblico il dipendente opera con spirito di servizio e conforma il proprio comportamento ai canoni di professionalità, correttezza, cortesia e disponibilità.
2. Nel fornire le risposte alle varie istanze formulate dal pubblico, il dipendente deve essere chiaro ed esaustivo, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente; se l'istanza è formulata in via telematica il dipendente si impegna ad utilizzare lo stesso strumento con cui è stata inoltrata la domanda, provvedendo a fornire riscontro nel rispetto della tempistica stabilita dalla normativa e secondo gli standard di efficienza. In ogni caso, nel riscontro, devono essere indicati tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile della risposta.
3. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente.
4. Nelle trattazioni 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. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.
5. Gli addetti agli sportelli e agli uffici a diretto contatto con il pubblico devono usare un abbigliamento conveniente all'ufficio cui sono preposti, al fine di tutelare il decoro e l'immagine del Comune di Napoli.
6. Il personale assegnato agli uffici che operano a contatto con il pubblico e adotta un comportamento conforme agli standard di qualità previsti dalla Carta dei Servizi, secondo le linee guida formulate dalla ANAC.
7. Il dipendente che fornisce servizi al pubblico dà informazioni sulle modalità di prestazione del servizio; non assume impegni né

anticipa l'esito di decisioni, al di fuori dei casi consentiti.

8. Il dipendente si impegna ad osservare il principio della riservatezza in relazione alla natura dell'attività svolta.
9. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto verbalmente di fornire informazioni, atti o documenti tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta.
10. Il dipendente è tenuto a non fornire informazioni riservate sui contenuti di attività, decisioni da assumere e provvedimenti relativi a procedimenti in corso, sia all'interno sia all'esterno dell'Amministrazione, prima che siano stati ufficialmente deliberati e comunicati formalmente agli interessati.
11. Il dipendente presta la dovuta diligenza e attenzione per evitare la divulgazione involontaria di informazioni riservate.
12. Il dipendente consulta i soli atti e fascicoli direttamente collegati ai compiti assegnati e ne fa un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso solo a coloro che ne abbiano titolo, nel rispetto delle istruzioni del titolare o del responsabile del trattamento.

#### **Articolo 14** **(Disposizioni particolari per i dirigenti e i titolari di elevata qualificazione)**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del presente Codice in quanto compatibili, le norme del presente articolo si applicano a tutti i dirigenti comunali, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'art. 110 e dell'art. 90 del decreto legislativo 267 del 2000.
2. Il dirigente comunale svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato ai fini dell'assolvimento dell'incarico.
3. Il dirigente, prima di assumere le funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono metterlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge; dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongono in contatti frequenti con la struttura che dovrà dirigere, o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività ad essa inerenti.
4. Il dirigente comunale assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza, nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente comunale favorisce la diffusione della conoscenza delle buone prassi e di buoni esempi, al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione comunale.
5. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.

6. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo della struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
7. Il dirigente tutela la riservatezza dell'identità di chi segnala abusi o illeciti, astenendosi dal porre in essere misure discriminatorie o ritorsive nei suoi confronti, ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001.
8. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto della capacità, delle attitudini e delle professionalità del personale assegnato e affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione. Il dirigente rileva e tiene conto delle eventuali deviazioni dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, svolgendo la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni e i tempi prescritti, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo.
9. In nessun caso il dirigente opera con intenti discriminatori o punitivi nei confronti dei dipendenti, e vigila affinché i rapporti tra il personale alle dipendenze del Comune siano improntati al rispetto e alla collaborazione reciproca, prestando particolare attenzione all'insorgenza di pratiche comportamentali persecutorie a danno dei dipendenti sottoposti alla sua responsabilità. Il dirigente organizza le proprie attività prevedendo incontri periodici con i dipendenti, al fine di verificarne la soddisfazione, la qualità delle condizioni di lavoro, e di risolvere problemi specifici che dovessero essergli segnalati.
10. I dirigenti, anche per il tramite dei referenti del RPCT, svolgono funzioni attive, di controllo e di rendicontazione a quest'ultimo sulla concreta attuazione, negli uffici di competenza, delle misure di prevenzione della corruzione, degli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni previsti dalla legge ed assicurano la chiara identificazione dei soggetti responsabili nelle diverse fasi del procedimento amministrativo.
11. I dirigenti dei settori più esposti al rischio di corruzione, così come individuati secondo gli elementi identificativi contenuti nella pianificazione in materia di prevenzione della corruzione, sono tenuti ad effettuare la rotazione periodica del personale dei loro uffici secondo i criteri e linee guida stabilite dal medesimo piano ovvero da atti di regolazione adottati dall'Amministrazione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, secondo la vigente normativa.
12. Il dirigente responsabile dell'Ufficio ha l'obbligo di controllare il corretto utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro, nonché il funzionamento del sistema automatico di rilevazione delle presenze, da parte dei dipendenti assegnati.
13. Il dirigente comunale intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'Ufficio procedimenti disciplinari e provvede a inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla Corte dei Conti per le rispettive competenze, dandone comunicazione al Segretario Generale, in qualità di responsabile per la prevenzione della corruzione. Nel caso in cui riceva segnalazioni di illecito da parte di un dipendente comunale, adotta ogni cautela ai sensi della normativa vigente e del presente Codice.
14. Il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è tenuto:

- a) a favorire rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, la circolazione delle informazioni, la formazione e l'aggiornamento del personale, contribuendo al benessere organizzativo della struttura cui è predisposto;
- b) a garantire che le risorse anche strumentali assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e non per esigenze personali;
- c) ad assegnare le attività e i compiti sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione;
- d) a garantire la massima collaborazione al dirigente e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'attuazione delle disposizioni contenute nella sezione "Rischi Corruittivi e Trasparenza" del PIAO.

## **Articolo 15** **(Contratti e altri atti negoziali)**

1. Tutti i dipendenti che nell'esercizio delle funzioni e dei compiti loro spettanti nell'ambito dell'organizzazione comunale intervengono nei procedimenti relativi ad appalti, negoziazioni e contratti del Comune di Napoli, compresa l'esecuzione ed il collaudo, in ogni fase, devono garantire, oltre a quelli già disciplinati dal presente Codice, i seguenti standard di comportamento:
  - a) comunicare al proprio dirigente di riferimento l'insorgenza di cause che comportino obblighi di astensione di cui all'art. 8, ai fini delle valutazioni di sua competenza;
  - b) assicurare la parità di trattamento tra le imprese che vengono in contatto con il Comune di Napoli. Conseguentemente, si astengono da qualsiasi azione che abbia effetti negativi sulle imprese, nonché da qualsiasi trattamento preferenziale. Non rifiutano né accordano ad alcuno prestazioni o trattamenti che siano normalmente rifiutati od accordati ad altri;
  - c) mantenere con particolare cura la riservatezza inherente i procedimenti di gara ed i nominativi dei concorrenti prima della data di scadenza di presentazione delle offerte;
  - d) nella fase di esecuzione del contratto, la valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali è effettuata con oggettività e deve essere documentata. La relativa contabilizzazione deve essere conclusa nei tempi stabiliti.
2. È fatto divieto al dipendente di concordare incontri, se non nei casi previsti dalle procedure di gara, con i concorrenti, anche potenziali, alle procedure medesime, o dare loro appuntamenti informali. Eventuali richieste di chiarimento sulle procedure di gara, che non attengano ad aspetti meramente formali delle procedure stesse, devono essere formalizzate per iscritto dai soggetti interessati, ed i contenuti delle relative risposte, se di interesse generale, vengono resi noti mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente nella medesima sezione ove sono riportati gli atti di avvio della procedura di gara. Nelle risposte ai quesiti occorre rispettare la parità di trattamento e garantire l'uguale accesso alle informazioni da parte di tutti i soggetti potenzialmente interessati a partecipare alla procedura di gara. Il dipendente è tenuto a segnalare al proprio dirigente lo svolgimento di incontri non previsti dalle procedure di gara e la tenuta di appuntamenti informali da parte di altri dipendenti. Tale adempimento si applica

anche per incontri e appuntamenti tenuti dai dirigenti. In tal caso la segnalazione va inoltrata al Segretario Generale, in qualità di responsabile per la prevenzione della corruzione.

3. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte il Comune di Napoli, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio dirigente di riferimento.
4. In tutti gli atti di incarico, o negli atti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, è fatto obbligo ai dirigenti di inserire la seguente dicitura: *“Le parti hanno l’obbligo di osservare il DPR 62 del 2013 come modificato dal D.P.R. 81 del 2023, nonché le norme previste dal vigente Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli. L’inaservanza di tali disposizioni è causa di risoluzione del contratto”*.
5. Al fine di prevenire il rischio corruttivo connesso all'impiego dei dirigenti/responsabili di procedimenti in fasi successive alla cessione del rapporto di lavoro presso soggetti privati che intrattengano rapporti con l'Amministrazione Comunale, i dirigenti prevedono, negli atti concernenti le procedure di affidamento a terzi di lavori, forniture o servizi, l'acquisizione di specifica dichiarazione relativa al rispetto del divieto di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, seguendo sul punto le indicazioni dettate dall'ANAC. I contenuti dell'attestazione resa dall'aggiudicatario sono riprodotti nello schema contrattuale, con l'esplicitazione delle sanzioni previste dalla stessa normativa di legge in caso di violazione.

## **Articolo 16 (Organismi in controllo pubblico)**

1. Le norme contenute nel presente Codice costituiscono principi normativi e criteri di indirizzo per l'elaborazione dei Codici di comportamento e dei Codici etici degli organismi di diritto privato soggetti al controllo del Comune di Napoli. A tal fine, il Comune sollecita la tempestiva adozione di detti Codici e, nelle more, i predetti organismi assicurano le misure organizzative necessarie affinché i dipendenti conformino i propri comportamenti ai contenuti del presente Codice. L'ufficio comunale preposto al controllo, sulle società partecipate dal Comune esercita la dovuta vigilanza.
2. Per tutti gli enti di diritto privato regolati o finanziati dal Comune di Napoli ai sensi della legge 39 del 2013, così come per gli enti di diritto privato in controllo pubblico rispetto ai quali il Comune di Napoli esercita poteri di nomina senza partecipazioni maggioritarie nel capitale sociale, il Comune promuove l'adozione di Codici di comportamento orientati ai principi del presente Codice.

## **Articolo 17 (Vigilanza, monitoraggio e attività formative)**

1. Il Comune di Napoli promuove la diffusione e la conoscenza del presente Codice, favorendo la più ampia pubblicizzazione e provvedendo, altresì, alla divulgazione dei principi, dei valori e delle norme comportamentali. A tali fini, il Comune si impegna a

curare l'organizzazione di eventi seminariali e programmi di formazione, aperti anche alla partecipazione della cittadinanza, rivolti ai propri dipendenti.

2. L'amministrazione realizza 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, la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.
3. Nel rispetto delle disposizioni vigenti e del Codice generale, i dirigenti, il Segretario Generale e il Direttore Generale e vigilano sulla corretta applicazione del presente Codice, e provvedono a curarne il monitoraggio, in collaborazione con l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD), conformandosi agli indirizzi e alle misure previsti nella sezione "Rischi Corruittivi e Trasparenza" del PIAO.
4. In relazione ai compiti di vigilanza indicati al comma 3, il dirigente promuove la conoscenza del codice di comportamento fornendo assistenza e consulenza sulla corretta interpretazione e attuazione del medesimo. Favorisce inoltre la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza, in coerenza con la programmazione di tale misura inserita nella sezione "Rischi Corruittivi e Trasparenza" del PIAO e, nella valutazione individuale del dipendente, tiene conto anche delle eventuali violazioni del codice di comportamento emerse in sede di vigilanza.
5. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con il supporto del Servizio Anticorruzione e Trasparenza:
  - a) promuove la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'Amministrazione;
  - b) attua, in raccordo con l'UPD istituito presso il Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione;
  - c) ne cura in collaborazione con l'UPD, nell'ambito del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali, l'aggiornamento, ai sensi del Codice Generale e delle linee guida dell'ANAC, secondo forme di raccordo e confronto definite dall'RPC e dal RT.

## **Articolo 18** **( Disposizioni per il personale in lavoro agile )**

1. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, disciplinata da apposito regolamento e accordo tra le parti, non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Il lavoratore conserva gli stessi diritti e obblighi derivanti dal rapporto di lavoro in presenza ed è tenuto al rispetto del presente codice.
2. Il dipendente, qualunque sia il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, è tenuto a garantire la riservatezza dei dati trattati durante lo svolgimento dell'attività, ad adottare tutte le misure idonee affinché i dati personali non corrano rischi di distruzione o perdita anche casuale e che le informazioni non siano accessibili a persone non autorizzate.

**Articolo 19**  
**(Responsabilità conseguente alla violazione del Codice)**

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente codice integra comportamenti contrari ai doveri di ufficio. Oltre alle ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti sezione "Rischi Corruittivi e Trasparenza" del PIAO, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente comunale, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata a seguito del procedimento disciplinare, nel rispetto delle norme vigenti.
2. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari provvede all'esame delle segnalazioni di violazioni del Codice nel rispetto delle previsioni normative, conformandosi, altresì, alle misure di tutela dell'identità del segnalante. Il segnalante o il dipendente, che sia chiamato a testimoniare su fatti che assumono rilevanza nell'ambito del procedimento disciplinare, ha il dovere di adempire alle prestazioni richieste, e di collaborare rendendo le informazioni, anche per iscritto, se necessario ai fini del corretto esperimento del procedimento.
3. I dipendenti del Comune preposti alla cura e alla gestione delle varie fasi in cui si articola il procedimento disciplinare hanno l'obbligo di conformarsi alle norme in tema di tutela del lavoratore e divieto di discriminazione nei luoghi di lavoro. Al dipendente preposto alla gestione del procedimento disciplinare è altresì richiesto di astenersi dall'assumere decisioni in tutti i casi in cui, per la natura dell'oggetto della decisione o del legame che intrattiene con il soggetto nei cui confronti sia stato avviato il procedimento disciplinare, possa incorrere in situazioni di conflitto di interesse tali da pregiudicare la terzietà e l'imparzialità del suo giudizio. In ogni caso, il dipendente mantiene un atteggiamento di assoluto e rigoroso riserbo sui contenuti del procedimento, per tutta la durata dello stesso.
4. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, sulla base della gravità del comportamento e dell'entità del pregiudizio arrecato al decoro e al prestigio dell'amministrazione comunale. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Al presente Codice sono allegate schede ricognitive delle sanzioni previste dai contratti collettivi nazionali del Comparto Regione-Autonomie Locali (area dirigenti e area personale non dirigente) e dalla normativa vigente in materia. Le procedure disciplinari devono sempre assicurare il diritto al contraddittorio ed alla difesa.
5. Per i collaboratori e consulenti di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), la violazione degli obblighi previsti dal Codice comporta l'applicazione di penalità economiche e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto ovvero la decadenza dall'incarico. A tali fini, il contratto contiene apposite clausole che saranno applicate dal dirigente che ha conferito l'incarico.
6. La violazione degli obblighi comportamentali da parte dei soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. c), rilevata dagli uffici utilizzatori, sarà oggetto di contestazione e comporterà l'applicazione delle sanzioni previste dal comma 6 da parte del Servizio dell'Ente competente a governare i processi di utilizzo. A tali fini, qualora siano predisposti avvisi o bandi relativi alle procedure di individuazione di tali soggetti, gli stessi avvisi o bandi dovranno richiamare il rispetto degli obblighi comportamentali del presente codice e le relative sanzioni.

7. Per i soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. d), in caso di inosservanza degli obblighi previsti dal presente codice, si applicano le sanzioni previste dal Patto di Integrità adottato dall'Ente.

## **Articolo 20** **(Pubblicazione ed entrata in vigore)**

1. Il presente Codice è pubblicato nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Napoli e sulla intranet, ed è trasmesso a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrice di servizi in favore dell'amministrazione.
2. L'Amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o all'atto del conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere copia del Codice ai soggetti di cui all'articolo 2 del medesimo.
3. Il presente Codice entra in vigore 15 giorni dopo la conclusione del periodo di pubblicazione all'Albo Pretorio e da tale data sostituisce il Codice di comportamento del personale del Comune di Napoli, adottato con deliberazione n. 254 del 24 aprile 2014 e modificato con successiva D.G.C. n. 217 del 19/04/2017.