



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Forlì-Cesena

47121 – FORLÌ

Via Bruni, 3 – Tel. 0543 37.60.28

Info@ordineing-fc.it-----ordine.forli@ingpec.eu



CERTIFICATO
n. 50 100 8864

CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI FORLÌ – CESENA

Approvato con Delibera di Consiglio n. 8 del 23/01/2025

Art. 1 – Definizioni

Nel presente Codice si intende per:

- Codice Generale, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con DPR 62/2013, come modificato dal DPR 81/2023 e s.m.i.
- PTPCT, il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in vigore
- RPCT, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza nominato dall'Ordine
- Presidente, il Presidente dell'Ordine
- Consiglio, l'Organo direttivo dell'Ordine
- Consigliere Segretario, il Consigliere nominato Segretario dal Consiglio dell'Ordine
- Consigliere Tesoriere, il Consigliere nominato Tesoriere dal Consiglio dell'Ordine
- Destinatari, tutti i soggetti individuati all'articolo *Ambito di applicazione*
- DPO ("Data Protection Officer"), è il Responsabile della protezione dei dati personali nominato ai sensi dell'art. 37 del GDPR (Reg. UE 2016/679)
- RTD, è il Responsabile della transizione digitale nominato ai sensi dell'art. 17 del CAD (D.Lgs. 82/2005)

Art. 2 – Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione

1. L'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Forlì-Cesena (di seguito "Ordine" oppure "Ente") adotta il presente Codice di comportamento dei dipendenti (d'ora in avanti "Codice") per individuare i principi generali quali diligenza, lealtà e imparzialità e le regole comportamentali che devono informare l'attività dei dipendenti dell'Ordine e, in quanto compatibili, dei componenti del Consiglio dell'Ordine e del Consiglio di disciplina, dei consulenti e collaboratori, dei prestatori di servizio e di chiunque operi a qualunque titolo nell'organizzazione dell'Ente, al fine di assicurare la qualità dei servizi e prevenire i fenomeni di corruzione, corruttela, *mala gestio* e abusi. Il presente Codice è pertanto qualificabile come misura generale di prevenzione della corruzione, oltre che elencazione di comportamenti virtuosi ed appropriati al ruolo e alla reputazione dell'Ente.
2. Il presente Codice viene adottato ai sensi e per gli effetti dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e costituisce integrazione e specificazione dei precetti generali e regole di condotta delineati dal Codice Generale, avuto riguardo alla struttura organizzativa dell'Ordine, al tipo di attività svolte e alle modalità con cui vengono condotte.
3. I doveri comportamentali di seguito descritti devono essere rispettati nello svolgimento delle proprie mansioni e incarichi da parte dei dipendenti e di tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, collaborano con l'Ordine al fine di assicurare il servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.
4. Il presente Codice si applica a tutto il personale dipendente dell'Ordine e, in quanto compatibile:
 - a. a tutti i collaboratori e consulenti di cui l'Ente si avvale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia di contratto o incarico;
 - b. ai componenti del Consiglio dell'Ordine;
 - c. ai componenti del Consiglio di disciplina;
 - d. a tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere o prestino servizi a favore dell'Ordine;
 - e. a personale in somministrazione;
 - f. a tutti i soggetti che a qualsiasi titolo svolgano attività e incarichi funzionali alla gestione e amministrazione dell'Ordine.

A tal fine, l'Ordine procede ad una ricognizione dei soggetti destinatari e alla consegna del presente Codice.

Rispetto ai Consiglieri sia dell'organo amministrativo sia dell'organo di disciplina, l'Ordine avrà cura di inserire il rispetto del presente Codice nei propri atti interni di organizzazione, evidenziando che il mancato rispetto del Codice di comportamento può comportare violazioni valutabili sotto il profilo deontologico.

5. Il presente Codice è stato adottato con delibera di Consiglio dell'Ordine n. 8 del 23/01/2025, unitamente alla formale adozione del Codice Generale di cui al DPR 62/2013, così come modificato dal 13 giugno 2023, n. 81.

Art. 3 – Regali, compensi e altre utilità e incompatibilità

1. I destinatari del presente Codice non chiedono né sollecitano, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. È consentito accettare esclusivamente regali o altre utilità di modico valore ed effettuati occasionalmente nell'ambito di normali relazioni di cortesia, di festività, di usi e costumi comunemente riconosciuti. Ad ogni modo, i soggetti destinatari del presente Codice non chiedono né sollecitano regali o altre utilità neanche di modico valore quale corrispettivo per un proprio lavoro o attività;
3. Ad integrazione di quanto sopra:
 - a) per "regali o altre utilità" si intende qualsiasi tipologia di attribuzione gratuita e appropriata alla natura del contesto in cui viene elargita, che può consistere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, in pranzi e cene, intrattenimenti, ospitalità, abbonamenti a servizi, sconti, coupon, denaro, titoli, etc.;
 - b) per "modico valore" si intende qualsiasi riconoscimento che possieda un valore fissato in euro 150,00 riferito all'anno solare e cumulativo; pertanto, il dipendente deve considerare il valore complessivo dei regali e delle utilità da chiunque provenienti;
 - c) in caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva il valore economico è suddiviso pro-quota per il numero dei destinatari che ne beneficiano;
 - d) qualora i regali e le altre utilità siano ricevute da un familiare del dipendente da parte di terzi, in relazione ad atti e fatti connessi all'attività del dipendente, è quest'ultimo ad essere considerato quale destinatario;
4. È vietato ai soggetti destinatari di chiedere ed accettare a titolo di corrispettivo, regali o altre utilità, anche se rientranti nel valore di cui sopra, per compiere o per aver compiuto atti del proprio ufficio.
5. I soggetti destinatari non offrono regali o altre utilità ad un proprio sovraordinato salvo quelli di modico valore e rientranti nella tipologia di cui al punto 2 che precede;
6. Al fine di preservare l'imparzialità e lealtà dell'amministrazione, i soggetti destinatari devono immediatamente comunicare al RPCT e al Consigliere Segretario la ricezione di regali e/o altre utilità che siano fuori dai casi sopra consentiti, con specifica indicazione del regalo, del valore e del soggetto da cui proviene. Il RPCT valuta se il regalo o l'utilità ricevuta risponda a criteri di accettabilità e rientri in scopi connessi all'attività lavorativa o istituzionale ed in tal caso ne autorizza l'accettazione; in caso contrario dispone per la restituzione ogni volta che ciò sia possibile, diversamente decide le concrete modalità di devoluzione anche in beneficenza o di utilizzo per i fini istituzionali dell'Ente. In caso di beni deperibili, quali cibarie, dispone per la consumazione collettiva oppure per la immediata devoluzione in beneficenza; la comunicazione al RPCT deve essere fatta via e-mail in maniera tempestiva non oltre 24 ore dalla ricezione. Nel caso in cui il regalo/altra utilità sia ricevuto dal RPCT, la valutazione verrà svolta, negli stessi termini e con le stesse modalità, dal Consigliere Segretario che riferisce prontamente al Consiglio dell'Ordine;
7. I dipendenti, in conformità all'art. 4, comma 6 del Codice Generale, non accettano incarichi di collaborazione, di consulenza, di ricerca, di studio o di qualsiasi altra natura, sia a titolo oneroso sia gratuito, da soggetti privati (persone fisiche o giuridiche) laddove questi:
 - a) siano, o siano stati nel biennio precedente, aggiudicatari di appalti e/o affidamenti di lavori, servizi o forniture, consulenti o collaboratori nell'ambito di procedure curate personalmente dal dipendente o da altro dipendente dell'Ordine con cui egli abbia connessione in qualsiasi fase del procedimento e a qualunque titolo;
 - b) abbiano, o abbiano ricevuto nel biennio precedente, sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o vantaggi economici di qualunque genere, nell'ambito di procedure curate personalmente dal dipendente o da altro dipendente dell'Ordine con cui egli abbia connessione in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo.

Allo scopo di dare concreta attuazione alla previsione del comma che precede, l'Ordine inserisce questa previsione nei contratti di assunzione del proprio personale dipendente e all'atto delle dimissioni (o comunque della cessazione del rapporto di lavoro) richiede al dipendente di rilasciare una dichiarazione con la quale attestati che le fattispecie sopra indicate non ricorrono.

Art. 4 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. I soggetti destinatari del presente Codice devono comunicare al RPCT la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni le cui attività o ambiti di interesse sono riconducibili agli ambiti di competenza dell'Ordine, ad eccezione dell'adesione a partiti politici e sindacati.
Tale comunicazione deve essere attuata nel rispetto del Codice della Privacy e in conformità del Regolamento generale sulla protezione dei dati, Regolamento UE 2016/679.
L'adesione deve essere comunicata entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Codice o comunque entro 30 giorni dalla adesione o partecipazione ed il RPCT ne valuta la relativa compatibilità all'associazione e/o organizzazione e alle funzioni svolte dal soggetto destinatario.
2. È fatto divieto ai dipendenti di costringere e/o esercitare pressioni sugli altri dipendenti al fine di farli aderire ad associazioni od organizzazioni, promettendo vantaggi o facendo intendere svantaggi di carriera.
3. Con cadenza annuale il dipendente rilascia una dichiarazione circa l'adesione o l'appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse o attività sono riconducibili agli ambiti di competenza dell'Ordine; la dichiarazione viene richiesta e conservata dal Consigliere Segretario.

Art. 5 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse

1. I soggetti destinatari devono comunicare al RPCT, all'atto dell'assegnazione dell'ufficio, tutti i rapporti economici intrattenuti con soggetti privati che abbiano interessi nelle attività o nelle decisioni dell'ufficio per gli incarichi a loro affidati, avuti nei tre anni precedenti all'assegnazione all'Ufficio.
I soggetti destinatari devono altresì specificare se i rapporti siano diretti, in prima persona, o indiretti ovvero intercorrenti con dei parenti o affini entro il 2° grado, coniuge o convivente nonché devono indicare la modalità della retribuzione, ossia se consistente in danaro o altre utilità.
2. Il RPCT verifica in concreto l'esistenza del conflitto di interesse e, se del caso, gestisce il conflitto concordemente al parere del Consiglio.
3. I soggetti destinatari provvedono ad effettuare la comunicazione per iscritto al RPCT:
 - entro 30 giorni dall'approvazione e divulgazione del presente Codice;
 - entro 30 giorni dall'instaurazione di ciascun nuovo rapporto.
4. Il conflitto di interesse riguarda interessi di qualsiasi natura, morale e anche non patrimoniale (c.d. Conflitto di interesse potenziale).
5. In caso di sussistenza di conflitto di interesse personale o familiare di qualsiasi natura, anche solo potenziale, il soggetto destinatario deve astenersi dal prendere decisioni, ovvero dallo svolgere attività di propria competenza.
6. Fermo restando le previsioni di cui sopra, il dipendente con cadenza annuale rilascia una dichiarazione in merito alla sussistenza di interessi finanziari e/o di conflitti di interesse. La dichiarazione viene richiesta e conservata dal Consigliere Segretario.

Art. 6 – Obbligo di astensione

1. Ferma restando l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 7 DPR 62/2013 e comunque tutti i richiami che l'ordinamento giuridico fa al conflitto di interesse e all'obbligo di astensione, i destinatari del presente Codice nello svolgimento della propria attività si astengono dallo svolgimento delle attività ovvero dall'assunzione di decisioni che possano comportare degli effetti nei confronti di soggetti ad esso in qualunque modo collegati (parenti o affini entro il 2° grado, coniuge o convivente, soggetti o organizzazioni con i quali sia pendente una causa o grave inimicizia, persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, persone con le quali sussistano rapporti di debito o credito, soggetti o organizzazioni di cui il dipendente sia tutore o curatore).
2. I destinatari del presente Codice si astengono in ogni altro caso in cui si possano delineare gravi ragioni di opportunità o convenienza.
3. Qualora ravvisi la sussistenza di un conflitto di interesse, il dipendente comunica immediatamente per iscritto al RPCT la propria astensione dettagliando le ragioni dell'astensione; il RPCT d'intesa con il Segretario e quest'ultimo, esaminando la comunicazione, valutano l'effettiva sussistenza della situazione di conflitto e, ove confermi l'astensione, dispongono per l'eventuale affidamento delle attività ad altri soggetti.

4. Il conflitto di interessi può esser riferito anche al RPCT ed in tal caso quest'ultimo deve dare comunicazione dell'astensione immediatamente al Consigliere Segretario e al Consiglio, allo scopo di minimizzare il rischio.
5. Per ogni decisione che deve assumere il Consiglio dell'Ordine relativamente all'area degli affidamenti, all'area delle sovvenzioni e contributi, all'individuazione dei professionisti su richiesta di terzi e allo svolgimento della formazione professionale, il Presidente del Consiglio preliminarmente ad ogni discussione e valutazione deve sempre ottenere la dichiarazione, da parte di tutti i componenti presenti, di insussistenza di situazioni di conflitti di interessi. In caso di conflitto di interessi di un Consigliere, questi si astiene sia dalla discussione sia dalla decisione, abbandonando la sala e la riunione per la specifica trattazione; in caso di contrasto sull'astensione, il Presidente chiede il supporto del RPCT.
6. Al fine di assicurare la trasparenza e imparzialità dell'Amministrazione, il RPCT deve tenere traccia delle comunicazioni delle astensioni ricevute con la relativa decisione finale e procede alla loro archiviazione.

Art. 7 – Prevenzione della corruzione

1. I destinatari del presente Codice hanno l'obbligo, in conformità all'art. 8 del Codice Generale, di rispettare le misure di prevenzione contenute nel PTPCT e le misure di trasparenza, secondo quanto indicato nella specifica Sezione Trasparenza del PTPCT; hanno, inoltre, un dovere di collaborazione con il RPCT al fine di contrastare e prevenire la corruzione, consistente nell'obbligo di segnalare eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza all'interno dell'Ordine, oltre all'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria.
2. I destinatari altresì svolgono, in forma di autovalutazione, un'attività di controllo delle mansioni cui sono tenuti e qualora ravvisino errori, inappropriatezze, mancanze, preliminarmente si adoperano per sanarle; se non riescono a rimediare ne riferiscono immediatamente al superiore gerarchico e, se del caso, al RPCT.
3. Il RPCT adotta le misure previste dalla legge a tutela del segnalante, ai sensi del D.lgs. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC 311/2023.

Art. 7-bis – Tutela del segnalante illeciti

In coerenza con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, di recepimento della direttiva (UE) 2016/679, L'Ordine mette a disposizione dei dipendenti e degli altri soggetti destinatari del presente Codice un canale di segnalazione interno per la predisposizione delle segnalazioni, nei limiti e secondo le modalità di Linee Guida sul Whistleblowing specificatamente adottate, cui si fa integrale rinvio. I soggetti obbligati sono al corrente delle tutele approntate dalla normativa e della riservatezza garantita dai sistemi utilizzati dall'Ordine, disciplinati dal *Protocollo in materia di segnalazione degli illeciti (c.d. Whistleblowing) ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24*, adottato dal Consiglio dell'Ordine con delibera n. 54 nella seduta del 06/10/2023 e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Segnalazione del dipendente (c.d. Whistleblowing).

Art. 8 – Trasparenza e tracciabilità

I soggetti destinatari, in conformità all'art. 9 del Codice Generale, assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza come individuati nella Sezione Trasparenza del PTPCT e le misure di prevenzione disposte dall'Ordine. In particolare:

- i dipendenti in relazione agli incarichi affidati, devono assicurare l'attuazione degli obblighi di trasparenza e mettere a disposizione tutti i dati, documenti e le informazioni da pubblicare in modo tempestivo, preciso e completo e nei tempi richiesti e necessari per conformarsi alle tempistiche richiamate nel PTPCT;
 - al fine di assicurare la trasparenza, i soggetti destinatari collaborano con il RPCT fattivamente, attenendosi alle metodologie e determinazioni organizzative ed operative da questi disposte.
1. I soggetti destinatari del presente Codice devono tenere traccia di ogni pratica trattata e, al fine di consentire la trasparenza e la tracciabilità dei processi decisionali, nonché la ricostruzione e replicabilità, devono conservare tutta la documentazione inerente alla pratica e formare il relativo fascicolo.
 2. In caso di dichiarazioni rese oralmente, deve essere redatto apposito verbale sottoscritto dal dichiarante che deve essere inserito nel fascicolo della relativa pratica. Tutti i dati devono essere trattati nel rispetto

delle previsioni normative vigenti e in conformità alla materia di protezione dei dati personali adottata dall'Ordine. Analoghe previsioni si applicano per le decisioni assunte dal Consiglio dell'Ordine.

3. I soggetti destinatari, nell'attuazione degli obblighi di trasparenza, si conformano alla normativa sulla protezione dei dati personali e, se necessario, richiedono il supporto consulenziale del DPO; parimenti richiedono il supporto consulenziale del RTD in caso di dubbi sulla c.d. apertura dei dati e specifiche tecniche di pubblicazione.

Art. 9 – Comportamento nei rapporti tra privati

1. Oltre a quanto disposto dall'art. 10 del Codice Generale, il soggetto destinatario del presente Codice nei propri rapporti privati e di natura extra-lavorativa:
 - a) osserva scrupolosamente il segreto d'ufficio;
 - b) non divulga informazioni che non siano o non siano ancora diventate di dominio pubblico, nel rispetto del dovere di confidenzialità;
 - c) non esprime giudizi o apprezzamenti, di nessun tipo, riguardo all'attività dell'Ordine e con riferimento all'attività dei Consiglieri;
 - d) non pubblica sulla rete internet (forum, blog, social network, etc.) dichiarazioni che, indipendentemente dal contenuto, siano riconducibili, in via diretta o indiretta, all'Ordine, salvo che non sia a ciò espressamente autorizzato dal Consiglio;
 - e) non assume qualsiasi altro tipo di comportamento che possa ledere l'immagine dell'Ordine;
2. Quanto sopra è specialmente osservato relativamente alla funzione disciplinare.

Art. 10 – Comportamento in servizio

Le presenti disposizioni integrano e specificano quanto previsto dall'art. 11 del Codice Generale:

1. Il soggetto destinatario nell'esercizio delle attività a lui affidate, deve agire nel rispetto dei principi di onestà, correttezza e rigore professionale operando in conformità alle disposizioni legislative vigenti, ai regolamenti dell'Ordine e al presente Codice; il soggetto destinatario esercita le mansioni e attività di cui è stato incaricato esclusivamente per finalità di interesse generale.
2. Il soggetto destinatario non adotta condotte dilatorie volte a ritardare o a far ricadere su altri soggetti il compimento di attività e/o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
3. È fatto divieto al dipendente e agli altri soggetti destinatari del Codice di sfruttare la posizione ricoperta all'interno dell'Ordine per propri interessi personali o per ottenere utilità indebite.
4. Il soggetto destinatario deve comunicare tempestivamente al Consigliere Segretario la sussistenza nei propri confronti dei provvedimenti di rinvio a giudizio.
5. Nel rispetto dei principi di equità e funzionale distribuzione del carico di lavoro, il Presidente e il Consigliere Segretario sono tenuti a ripartire i carichi di lavoro tra i dipendenti secondo le esigenze organizzative e funzionali; entrambi controllano e valutano eventuali deviazioni della ripartizione dei carichi di lavoro derivanti da comportamenti negligenti o ritardi da parte dei dipendenti.
6. Il Presidente e il Consigliere Segretario qualora riscontrino inefficienze nell'adempimento dei carichi di lavoro dei dipendenti, sottopongono al Consiglio le riscontrate inottemperanze, nonché forniscono delle proposte di misure da adottare nel caso concreto.
7. I dipendenti e i Consiglieri hanno l'obbligo di utilizzare i materiali, le attrezzature, i servizi, le strumentazioni telefoniche e telematiche e, in generale, ogni altra risorsa di proprietà dell'Ordine o dallo stesso messa a disposizione, unicamente ed esclusivamente per le finalità di servizio, al fine di tutelare il patrimonio dell'Ordine; è vietato qualsiasi uso a fini personali o privati.
Con specifico accordo con il Consiglio, possono essere disposte deroghe nell'utilizzo degli strumenti informatici e di uso comune qualora da tale situazione non derivi un danno all'attività lavorativa, al decoro e all'immagine dell'Ente, ovvero non comporti costi specifici e sia svolto in momenti di pausa dell'attività lavorativa, in linea con i principi di gestione e buon senso.
8. A tutela del patrimonio dell'Ordine, i soggetti destinatari nell'impiego della strumentazione di lavoro devono adottare la massima diligenza e conformare le proprie azioni a criteri di efficienza ed economicità d'uso, con particolare riguardo al rispetto degli obblighi ed accorgimenti che assicurino la cura e la manutenzione dei beni nonché il risparmio energetico.

9. Ai soggetti destinatari del presente Codice è fatto divieto di accedere per interessi personali ad esercizi commerciali, pubblici servizi e uffici nel caso di svolgimento di attività di servizio esterne alla sede lavorativa.
10. I soggetti destinatari devono operare sempre nel rispetto del Codice della privacy e del Regolamento UE 2016/679 e pertanto sono tenuti alla conservazione della documentazione utilizzata per lo svolgimento delle proprie mansioni, custodendola, ove possibile, in luoghi sicuri all'interno del proprio spazio lavorativo.

Art. 11 – Utilizzo delle tecnologie informatiche

Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 11-*bis* del Codice generale.

1. L'Ordine deve garantire la protezione e la sicurezza dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati, in conformità alle Linee Guida adottate dall'Agenzia per l'Italia digitale; altresì l'Ordine procede a svolgere tutti gli accertamenti ritenuti necessari per verificare che sia garantita la sicurezza e la protezione dei sistemi informativi, delle informazioni e dei dati.
2. I soggetti destinatari utilizzano il proprio account professionale esclusivamente per lo svolgimento di attività collegate ai fini istituzionali.
3. È fatto divieto ai soggetti destinatari di utilizzare le caselle di posta elettronica personali, salvo casi di forza maggiore che impediscano al dipendente di accedere alla casella istituzionale e dietro autorizzazione del Consigliere Segretario.
4. I soggetti destinatari del presente Codice sono sempre responsabili del contenuto delle comunicazioni inviate dalla casella di posta istituzionale; i messaggi devono sempre contenere la firma del dipendente che effettua la comunicazione. Al fine di consentire l'identificazione del dipendente, tutti i soggetti destinatari si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica individuate dall'Ordine.
5. È vietato ai soggetti destinatari l'invio di messaggi di posta elettronica oltraggiosi e discriminatori che possano costituire fonte di responsabilità in capo all'Ordine.
6. Ai soggetti destinatari è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici istituzionali per lo svolgimento di attività personali, purché l'attività non arrechi pregiudizio alle attività istituzionali e sia svolta in tempi ristretti.

Art. 11-*bis* – Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

Tali disposizioni integrano e specificano quanto previsto dall'art. 11-*ter* del Codice generale.

1. I soggetti destinatari sono tenuti ad utilizzare i social media assicurando sempre che le proprie opinioni o giudizi non siano in alcun modo riferibili all'Ordine; altresì devono astenersi dall'esprimere, attraverso il proprio profilo, qualsiasi opinione o giudizio lesivo dell'integrità, del decoro e dell'immagine dell'Ordine.
2. I soggetti destinatari del Codice non possono diffondere documenti e informazioni acquisite nell'esercizio della propria attività, per ragioni estranee al rapporto lavorativo con l'Ordine ed in difformità delle pubblicazioni di cui al D.lgs. 33/2013 e della L. 190/2012.
3. I dipendenti e gli altri soggetti destinatari non possono effettuare le comunicazioni relative al servizio svolto mediante conversazioni pubbliche sui canali social, al fine di garantire la tutela della riservatezza.
4. L'Ordine, unitamente al proprio DPO e considerati i canali social su cui è presente, valuta l'adozione di una social media policy per la gestione delle previsioni di cui sopra.

Art. 11-*ter* – Lavoro a distanza e lavoro agile

I dipendenti impiegati con modalità di lavoro a distanza o lavoro agile rispettano:

- le policy dell'Ordine sull'utilizzo delle dotazioni strumentali;
- il vincolo di articolazione giornaliera dell'orario, secondo quanto indicato nelle disposizioni adottate dall'Ordine e riportando al Consigliere Segretario;
- la riservatezza dei dati personali trattati fuori dai locali dell'Ordine.

Art. 12 – Rapporti con il pubblico

Le successive disposizioni integrano e specificano quanto previsto dall'art. 12 del Codice Generale.

1. I soggetti destinatari del presente Codice operano nel pieno rispetto della parità di trattamento in tutti i rapporti intercorrenti con gli iscritti o, più in generale, con gli stakeholder e pertanto si astengono dall'adozione di comportamenti che in qualunque modo possano comportare effetti discriminatori relativi a nazionalità, sesso, origine etnica, opinioni politiche, credenze religiose, disabilità, appartenenza ad una minoranza, orientamento sessuale, etc.
2. I dipendenti, in relazione al proprio incarico, sono tenuti a fornire una risposta esaustiva e tempestiva alle richieste ricevute, mediante lo stesso mezzo di comunicazione della richiesta stessa ovvero tramite il mezzo istituzionale che ritengono più adeguato alla situazione specifica. Nella risposta devono indicare chiaramente gli elementi idonei all'identificazione sia dell'oggetto, sia dell'autore della risposta, sia del relativo referente di Consiglio, se esistente; qualora il soggetto destinatario della richiesta non possieda le necessarie competenze deve provvedere a reindirizzare la stessa a chi di competenza.
3. Il dipendente non può assumere impegni né anticipare l'esito di procedimenti o provvedimenti di competenza propria o di altri soggetti destinatari.
4. Nell'adempimento dei propri compiti, i soggetti destinatari del presente Codice agiscono nel rispetto dell'ordine cronologico delle richieste e, in specifici casi, mediante criteri di priorità convenuti.
5. I soggetti destinatari devono utilizzare per le comunicazioni con gli iscritti e con gli stakeholder la posta elettronica e la PEC, resta inteso che, nei casi espressamente previsti, possono ricorrere a forme di comunicazione specifiche.
6. Nel rapporto con il pubblico, i soggetti destinatari devono conformare il proprio comportamento e adempiere ai propri compiti nel rispetto di determinate condizioni:
 - a) operare sempre con spirito di cortesia e disponibilità;
 - b) astenersi dall'esprimere opinioni e/o dichiarazioni offensive in grado di generare un danno alla reputazione dell'Ordine;
 - c) adempiere ai propri compiti nel rispetto degli standard di qualità e quantità definiti dall'Ordine, fornendo risposte esaustive e accurate alle richieste pervenute;
 - d) fornire ogni informazione atta a facilitare la conoscenza e, dove previsto, l'accesso ai servizi e attività dell'Ordine;
 - e) qualora non posseggano le opportune conoscenze, devono chiedere informazioni al Consiglio e/o al Consigliere preposto sulle procedure, aspetti, questioni oggetto della richiesta al fine di fornire una risposta accurata;
 - f) astenersi dal fornire risposte che potrebbero ingenerare falsi affidamenti in chi le riceve.
7. Nel rispetto del segreto d'ufficio, agli addetti di segreteria e ai Consiglieri è vietato rilasciare dichiarazioni agli organi di informazione su attività, iniziative, progetti relativi all'Ordine nel suo complesso, salvo specifica autorizzazione del Consiglio.

Art. 13 – Disposizioni particolari per i Consiglieri dell'Ordine

1. I Consiglieri svolgono il proprio incarico con diligenza, operando per l'intera durata dell'incarico in conformità al mandato ricevuto, al presente Codice laddove applicabile, e in conformità del Codice Deontologico degli Ingegneri.
2. Ai fini della validità dell'incarico i Consiglieri, prima dell'assunzione delle proprie funzioni, devono sottoscrivere e consegnare le dichiarazioni attestanti l'insussistenza di situazioni di incompatibilità e di inconferibilità. Le dichiarazioni hanno una validità annuale, sono pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ordine e devono essere ripresentate in caso di mutamento delle condizioni e in ogni caso alla scadenza dell'anno per tutta la durata del mandato. L'Ordine, rispetto alla inconferibilità, non procede a verifiche sistematiche sulle dichiarazioni rilasciate dai Consiglieri; il RPCT svolge verifiche a campione sulla veridicità di quanto dichiarato dal Consigliere nell'ambito del proprio programma di monitoraggio.
3. I Consiglieri, nell'esercizio del loro incarico, devono operare nel pieno rispetto della lealtà, correttezza e trasparenza non solo nei confronti dell'Ordine di appartenenza, ma anche nei rapporti con gli altri Ordini territoriali nonché con il Consiglio Nazionale degli Ingegneri.
4. Nel caso si configuri una situazione di conflitto di interesse proprio o del coniuge o parente affine entro il secondo grado, il Consigliere deve darne immediata comunicazione al Consiglio dell'Ordine con

conseguente astensione da ogni trattazione e decisione. È nulla e inefficace ogni decisione assunta con la compartecipazione del Consigliere in conflitto.

5. Ai fini del rispetto del principio di leale collaborazione, i Consiglieri devono segnalare tempestivamente un illecito disciplinare commesso da un dipendente o da un collaboratore o consulente, da un iscritto e da un altro Consigliere di cui siano venuti a conoscenza; provvedono alla segnalazione all'Autorità giudiziaria nel caso in cui l'illecito disciplinare presenti rilevanza penale.

Il Consiglio dell'Ordine può assumere iniziative finalizzate alla formazione e all'aggiornamento del personale, sia nelle aree di competenza utili per le attività dell'Ente, sia nelle aree di trasparenza e integrità, sia per la valorizzazione delle differenze di genere.

Art. 14 – Disposizioni particolari per i soggetti operanti nelle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione

Le disposizioni seguenti integrano e specificano quanto previsto dall'art. 14 del Codice Generale.

1. I soggetti destinatari del presente Codice devono adempiere alle proprie attività nel rispetto della legge e dell'interesse dell'Ordine, privilegiandoli sempre agli interessi privati propri e altrui.
2. I soggetti destinatari che svolgono le proprie attività in settori che nel PTPCT sono qualificati come aree maggiormente a rischio di corruzione, devono eseguire le loro funzioni astenendosi dal compiere qualsiasi atto che possa ingiustamente avvantaggiare un soggetto rispetto ad un altro.
3. I soggetti destinatari che svolgono attività nei settori maggiormente esposti al rischio corruttivo devono provvedere alla comunicazione immediata al RPCT qualora, nel contesto delle attività che svolgono, ravvisino la sussistenza di soggetti, persone fisiche o giuridiche, con cui abbiano un interesse personale e/o economico in modo diretto o per mezzo del coniuge, parenti o affini.

Art. 15 – Disposizioni particolari per i soggetti che si occupano di contratti, affidamenti e forniture

1. I soggetti a qualsiasi titolo operanti nell'area degli affidamenti e forniture conformano i propri comportamenti ai principi di trasparenza, imparzialità e non devono essere influenzati da pressioni esterne di qualsiasi tipo, né da interessi personali e/o finanziari.
2. I soggetti che operano nelle procedure di affidamenti di lavori, servizi e forniture non possono concludere per conto dell'Ordine contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con soggetti (individui o società) con cui, nel biennio precedente, abbiano sottoscritto accordi di natura privata o dai quali abbiano ricevuto altre utilità. È consentita la conclusione dell'accordo solamente a condizione della completa astensione del dipendente dal processo decisionale e dalle attività esecutive dell'accordo. Deve essere redatto verbale scritto dell'astensione.
3. I soggetti destinatari, a seguito dell'avvenuta negoziazione o stipula di contratti a titolo privato, con persone fisiche o giuridiche con le quali abbiano concluso, nei due anni precedenti, uno dei contratti descritti nel comma 2 per conto dell'Ordine, devono comunicarlo per iscritto al Consiglio e al RPCT.

Art. 16 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Le disposizioni del presente articolo specificano l'art. 15 del Codice Generale.

1. Al Presidente, al Consigliere Segretario e al RPCT sono attribuite le funzioni di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione del presente Codice; in modo specifico, il RPCT verifica con cadenza annuale il rispetto e l'attuazione del Codice e, a seguito della rilevazione, verifica quali tipologie di attività producono in misura maggiore le violazioni.
2. In caso di ricezione di segnalazioni, ai fini dell'accertamento della responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale derivante dalle violazioni accertate, il RPCT ha il potere di attivare, in raccordo con il Consiglio, le autorità giudiziarie competenti.
3. Ai dipendenti e agli altri soggetti destinatari, deve essere sempre garantito che lo svolgimento del procedimento disciplinare sia disposto nel rispetto della normativa di riferimento e della contrattazione collettiva e integrativa e nel rispetto delle garanzie stabilite dalle disposizioni vigenti.
4. I soggetti destinatari del presente codice sono obbligati a partecipare alle attività formative in materia di trasparenza e integrità, aderendo anche alla programmazione disposta dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri.

5. I soggetti destinatari devono altresì partecipare alle attività formative inerenti ai temi dell'etica pubblica, con specifico riferimento al comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente a seguito dell'assunzione e ogni volta in cui vi sia un passaggio a ruoli o funzioni superiori o trasferimento del personale.

Art. 17 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. In attuazione dell'art. 16 del Codice Generale, la violazione degli obblighi contenuti nel Codice Generale e nel presente Codice, poiché costituisce comportamento contrario ai doveri di ufficio, dà luogo alla responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare e nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.
2. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi di riferimento.

Art. 18 – Disposizioni transitorie e di adeguamento

Il Codice di Comportamento costituisce misura di prevenzione della corruzione; pertanto, i suoi contenuti potranno essere integrati e modificati a seguito di modifiche organizzative o modifiche normative e regolamentari e comunque l'Ordine si impegna ad una sua revisione su base quadriennale, o in concomitanza del subentro del nuovo Consiglio.

In coerenza e conformità con quanto previsto nel PTPCT di tempo in tempo vigente, il presente Codice dovrà essere letto congiuntamente alle ulteriori disposizioni specifiche per i dipendenti che operano nelle aree individuate particolarmente a rischio.

Art. 19 – Disposizioni finali

1. Ai fini della trasparenza, il presente codice è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ordine, sottosezione "Disposizioni generali/atti generali/Codice di comportamento".
2. Il presente Codice è trasmesso a tutti i consulenti, collaboratori, Consiglieri e a tutti soggetti operanti a qualunque titolo per l'Ordine all'atto della sua approvazione.
3. Il presente Codice verrà consegnato a tutti i nuovi dipendenti o nuovi collaboratori dell'Ordine all'atto del loro incarico.
4. Per tutte le parti del presente Codice non ulteriormente specificate, si fa rinvio a quanto previsto dal Codice Generale.

Allegati:

- *Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62: Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Testo coordinato con le modifiche introdotte dal DPR 13 giugno 2023, n. 81.*

D.P.R. 16/04/2013, n. 62

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Pubblicato nella Gazz. Uff. 4 giugno 2013, n. 129.

Epigrafe

Premessa

Art. 1 *Disposizioni di carattere generale*

Art. 2 *Ambito di applicazione*

Art. 3 *Principi generali*

Art. 4 *Regali, compensi e altre utilità*

Art. 5 *Partecipazione ad associazioni e organizzazioni*

Art. 6 *Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse*

Art. 7 *Obbligo di astensione*

Art. 8 *Prevenzione della corruzione*

Art. 9 *Trasparenza e tracciabilità*

Art. 10 *Comportamento nei rapporti privati*

Art. 11 *Comportamento in servizio*

Art. 11-bis *Utilizzo delle tecnologie informatiche.*

Art. 11-ter *Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.*

Art. 12 *Rapporti con il pubblico*

Art. 13 *Disposizioni particolari per i dirigenti*

Art. 14 *Contratti ed altri atti negoziali*

Art. 15 *Vigilanza, monitoraggio e attività formative*

Art. 16 *Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice*

Art. 17 *Disposizioni finali e abrogazioni*

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (1).

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 4 giugno 2013, n. 129.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il *decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000*, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;
Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

Emana
il seguente regolamento:

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all' *articolo 2*, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all' *articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001*, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice 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 diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

Art. 3 Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, nè sollecita, per sè o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per sè 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 sè 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, nè da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sè 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. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, nè esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti 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 all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7 Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui 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. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

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.

Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, nè 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. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda nè adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 11-bis Utilizzo delle tecnologie informatiche. (2)

1. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l' *articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82* .

2. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti al servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

(2) Articolo inserito dall' *art. 1, comma 1, lett. a), D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81* .

Art. 11-ter Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media. (3)

1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.

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 fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.

4. Nei codici di cui all'articolo 1, comma 2, le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo. In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.

5. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al *decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33* (4), e alla *legge 7 agosto 1990, n. 241* , documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

(3) Articolo inserito dall' *art. 1, comma 1, lett. a), D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81* .

(4) NDR: In G.U. è riportato il seguente riferimento normativo non corretto: «decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33».

Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile e, in ogni caso, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione 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)

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.. (6)

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni nè anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

(5) Comma così modificato dall' *art. 1, comma 1, lett. b), n. 1), D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81* .

(6) Comma così modificato dall' *art. 1, comma 1, lett. b), n. 2), D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81* .

Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente 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 per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente 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 e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali. (7)

4-bis. 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. (8)

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella 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. (9)

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo. (10)

8. Il dirigente 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'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

(7) Comma così modificato dall' *art. 1, comma 1, lett. c), n. 1), D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81* .

(8) Comma inserito dall' *art. 1, comma 1, lett. c), n. 2), D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81* .

(9) Comma così sostituito dall' *art. 1, comma 1, lett. c), n. 3), D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81* .

(10) Comma così modificato dall' *art. 1, comma 1, lett. c), n. 4), D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81* .

Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, nè corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, nè per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell' *articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001* che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

5-bis. Le attività di cui al comma 5 includono 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, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità. (11)

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

(11) Comma inserito dall' *art. 1, comma 1, lett. d), D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81* .

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente 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 pubblico dipendente, 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, anche morale, derivazione al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi

possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

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 pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri 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 fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

2-bis. Alle attività di cui al presente decreto le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica. (12)

3. Il *decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000*, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

(12) Comma inserito dall' *art. 1, comma 1, lett. e), D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81*.