



COMUNE DI LIVORNO
SEGRETARIO GENERALE

Relazione di monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno anno 2024 e 2025 (al 30.11.2025)

PREMESSA.

La presente Relazione è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15 D.P.R. 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") e dall'art. 19 c. 4 del Codice di comportamento dell'Ente, in cui è previsto che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza cura il monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del Codice di comportamento, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio.

La Relazione è stata redatta con il supporto di dati ed informazioni forniti dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari dipendenti del Comune di Livorno e dal Settore Risorse Umane Organizzazione e Controllo.

Legenda:

- Codice nazionale: D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- PTPCT: Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- PIAO: Piano integrato di Attività ed Organizzazione
- RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- NdV: Nucleo di valutazione
- UPD: Ufficio procedimenti disciplinari
- ANAC: Autorità nazionale anticorruzione
- PNA: Piano nazionale anticorruzione

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.

Il principale contesto normativo di riferimento della materia è costituito da:

- Art. 1 commi 44 e 45 Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
- Art 54 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- D.P.R. 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".

- Art. 4 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)." convertito con modificazioni con L. 29 giugno 2022, n. 79.
- D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 , recante: « Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell' articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 »
- Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 75 del 24 ottobre 2013 "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)".
- Delibera ANAC n. 1064 del 13 Novembre 2019 "Approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2019".
- Delibera ANAC n. 177 del 19 Febbraio 2020 "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche".
- "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022" approvati da ANAC in data 2 febbraio 2022.
- Delibera ANAC n. 7 del 13 Gennaio 2023 "Approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2022".
- Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 "Approvazione Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione";
- il D.lgs. n. 24/2023 che ha recepito la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23.10.2019 regolamentando, in modo organico, l'istituto del whistleblowing;
- il D.lgs. n. 36/2023 (recentemente modificato dal D.lgs. n. 209/2024) che ha apportato modifiche sostanziali al Codice dei contratti pubblici.

2. PERCORSO PARTECIPATO PER L'APPROVAZIONE DEL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI LIVORNO.

In attuazione dell'art 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, con Delibera della Giunta Comunale n. 28 del 30 gennaio 2014 è stato approvato il primo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" della Rete Civica, Sotto-sezione Disposizioni generali/Atti generali e Sotto-sezione Altri contenuti/prevenzione della corruzione.

L'ANAC, con delibera n. 177 del 19 Febbraio 2020, ha approvato le nuove linee guida finalizzate a fornire indirizzi interpretativi e operativi volti a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento, con contenuti più coerenti all'evoluzione della legislazione e utili per la realizzazione degli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico da parte dei dipendenti.

Al fine di corrispondere agli indirizzi delle nuove linee guida, con Delibera di G.C. n. 423 del 15 luglio 2022, a conclusione del percorso descritto, è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Livorno, che sostituisce il precedente approvato nel 2014.

Con il DPR n. 81/2023, è stato modificato il Codice di Comportamento Nazionale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 36/2022, le cui integrazioni più rilevanti attengono all'introduzione di due nuovi articoli (artt. 11-bis ed 11-ter) che disciplinano il corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media.

A seguito dell'emanazione del DPR suddetto, il Segretario generale-RPCT con nota prot. 139915 del 24/10/2023 ha richiesto al Dirigente del Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo la costituzione di un "*apposito gruppo di lavoro composto, in una logica multidisciplinare, da dipendenti facenti parte dell'Ufficio di supporto al RPCT, dell'UPD, dell'Ufficio amministrazione del personale, dell'Avvocatura civica, del Settore Sistemi Informativi e della Direzione Generale – Ufficio Stampa.*" al fine di recepire le novità suddette nel Codice di Comportamento dell'Ente, poi costituito con Determinazione dirigenziale n. 10373 del 29/12/2023.

Nel corso dell'annualità 2025 si è dato seguito alle attività di revisione del nuovo codice intraprese nelle precedenti annualità dal gruppo di lavoro dedicato e si è pervenuti difatti alla definizione della minuta del codice di comportamento che è stata portata all'attenzione della Conferenza dei Dirigenti in data 6.02.2025 per eventuali ulteriori contributi, successivamente è stata sottoposta all'attenzione della Giunta Comunale che ne ha apprezzato la versione preliminare con decisione n. 141 del 20.05.2025 avente oggetto *“Trasmissione bozza del nuovo codice di comportamento per approvazione preliminare da parte della Giunta Comunale prot. n. 49340 del 9/04/2025 ufficio amministrazione del personale”*.

Con successiva deliberazione G. C. n. 400 del 30/05/2025 è stata dunque approvata la bozza preliminare del nuovo Codice di Comportamento del Comune di Livorno.

In virtù di tale approvazione, si è conseguentemente avviata la procedura partecipativa di consultazione pubblica interna ed esterna, al fine di raccogliere eventuali osservazioni e proposte migliorative, che si è conclusa in data 8.09.2025.

In particolare, preme evidenziare come siano state intraprese specifiche azioni finalizzate a dare attuazione al più ampio processo partecipativo nei termini di seguito riportati:

- con avviso sulla Intranet dell'Ente per i dipendenti;
- con avviso pubblico sul sito istituzionale dell'ente per la generalità dei soggetti interessati;
- con la diffusione tramite mail dell'avviso pubblico a determinate categorie di soggetti, quali il Comitato unico di garanzia (CUG) e le organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'amministrazione, con l'invito a far pervenire eventuali osservazioni entro il termine a tal fine fissato;

A tali soggetti è stato chiesto di presentare osservazioni/proposte rispetto al testo approvato dalla Giunta Comunale entro il 23 luglio 2025, attraverso l'invio dell'apposito modulo compilato, alla casella di posta elettronica *“revisionecodicecomportamento@comune.livorno.it”*. Con comunicazione ai dipendenti del 05.08.2025, a seguito di apposita richiesta di un dipendente e considerata l'ordinatorietà dei termini fissati, tale termine è stato prorogato alla data del 08.09.2025.

All'esito della fase di consultazione sono pervenute n. 4 (quattro) osservazioni complessive contenenti proposte modificative, che sono state oggetto di apposita istruttoria di disamina e approfondimento da parte del S.G. – RPCT con l'Ufficio Controllo regolarità amministrativa, anticorruzione e trasparenza e del Settore *“Risorse Umane, organizzazione e controllo”* con l'Ufficio Amministrazione del Personale.

La portata discrezionale di talune proposte modificative avanzate e quindi gli esiti di tale disamina così effettuata hanno condotto il Settore RUOC con l'Ufficio Amministrazione del Personale alla predisposizione di un ulteriore rapporto informativo apprezzato dalla Giunta Comunale con propria decisione n. 325 del 16.12.2025.

A seguito degli indirizzi forniti in apposita decisione giuntale il nuovo codice di comportamento è stato poi trasmesso al Nucleo di Valutazione per un parere preventivo e, successivamente, sarà oggetto di approvazione definitiva da parte della Giunta Comunale.

L'impegno dell'Amministrazione comunale in tale ambito è fondato, sulla scia di quanto raccomandato a più riprese dall'ANAC, sulla costante attenzione e sulla sensibilizzazione all'osservanza e all'importanza dei codici di comportamento dei dipendenti quale misura di prevenzione generale della corruzione, *“costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico”*.

A tal fine peraltro preme evidenziare che, nel corso dell'annualità 2025, si è tenuto il corso avanzato di formazione specialistica afferente *“Benessere organizzativo”*, rivolto a SG RPCT e Ufficio di supporto al RPCT, ai Dirigenti dell'Ente e ai dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione, con particolare riguardo agli strumenti ed alle strategie utili per orientare correttamente le condotte delle figure apicali dell'Ente, in relazione ai corrispondenti comportamenti attesi alla luce del vigente Codice di Comportamento.

3. CODICE DI COMPORTAMENTO COME MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ha messo ulteriormente in evidenza l'importanza dei codici di comportamento dei dipendenti come misura di prevenzione della corruzione, *"costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT"*. Il PNA 2022 ed il successivo Aggiornamento 2023 non sono intervenuti in maniera innovativa sulla materia, confermando quanto già espresso nel precedente Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Codice di comportamento dell'Ente ha sempre costituito parte integrante dei PTPCT approvati dalla Giunta Comunale e del PIAO, che ha assorbito il PTPCT nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza". La sottosezione del PIAO 2025-2027 ha individuato il Codice di Comportamento quale misura di prevenzione generale in osservanza a quanto previsto da ANAC, da ultimo con il PNA 2025 – il cui testo definitivo è stato approvato ma non ancora pubblicato dall'Autorità – attribuendo particolare importanza alla implementazione delle attività formative e di sensibilizzazione sul contenuto del Codice.

4. DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Sono state adottate e sono attive modalità finalizzate ad assicurare ampia diffusione della conoscenza del Codice di comportamento.

In particolare, sia il Codice nazionale sia il Codice dell'ente sono pubblicati in apposite sezioni della Intranet, in cui è possibile la consultazione in qualsiasi momento per i dipendenti dell'Amministrazione: Sezione «» Codice disciplinare" e "Personale» Contratti di lavoro» Dipendenti » Allegati al contratto individuale".

Il Codice nazionale e il Codice dell'Ente sono inoltre pubblicati nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune, quindi accessibili a tutti, alla pagina Disposizioni generali/Atti generali/Codice disciplinare e codice di condotta"; il Codice di comportamento dell'Ente è pubblicato anche nella sotto sezione /Altri contenuti/Prevenzione della corruzione" come parte integrante della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, di cui viene data ampia informazione ai dipendenti.

Occorre inoltre sottolineare come il Settore Risorse Umane, Organizzazione e Controllo, con apposite comunicazioni o circolari, richiama costantemente l'attenzione dei dipendenti sul rispetto delle disposizioni del Codice di Comportamento (cfr. circolari prot. n. 64421/2024 recante "Disposizioni sul rispetto dell'orario di lavoro, della presenza e del comportamento in servizio" e prot. n. 74808/2025 avente ad oggetto "Disposizioni sul rispetto dell'orario di lavoro, della fruizione delle ferie e del comportamento in servizio") e sulla corretta compilazione delle dichiarazioni (cfr. Comunicazione a tutti i dipendenti in data 27 gennaio 2025 e 1 aprile 2025 avente ad oggetto le dichiarazioni obbligatorie previste dal codice di comportamento, artt. 7-8-9-10, inerenti interessi finanziari e conflitti di interesse).

5. APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO NELLE PROCEDURE DI GARA

Nel Sistema di Acquisti Telematici della Regione Toscana (START), cui il Comune di Livorno aderisce, sono state inserite le due dichiarazioni riportate sotto, nei documenti autogenerati dal Sistema che vengono sottoscritti dai partecipanti alle procedure di gara. Le dichiarazioni sono state inserite su tutte le istanze START e per tutte le tipologie di procedura (aperte, negoziate, affidamenti

diretti e procedure concorrenziali semplificate) di lavori pubblici, forniture e servizi, nonché dei servizi attinenti all'ingegneria e all'architettura.

Il sottoscritto dichiara:

2.02 di essere a conoscenza degli obblighi di condotta previsti dal "Codice di comportamento" della Stazione appaltante allegato agli atti di gara o consultabile nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Stazione appaltante;

2.03 di impegnarsi, in caso di aggiudicazione e con riferimento alle prestazioni oggetto del contratto, ad osservare e far osservare gli obblighi di condotta di cui al punto precedente ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, nonché, in caso di ricorso al subappalto al subappaltatore e ai suoi dipendenti e collaboratori, per quanto compatibili con il ruolo e l'attività svolta.

Nei capitolati degli appalti, è presente uno specifico capitolo intitolato "codice di comportamento e nullità del contratto per motivi anticorruzione", richiamato nei relativi contratti stipulati con le imprese aggiudicatrici.

6. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEI CODICI DI COMPORTAMENTO

Uno degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1 comma 8 Legge 190/2012), approvati dal Consiglio Comunale e parte integrante del PIAO 2025-2027, attribuisce rilevanza primaria alla formazione e sensibilizzazione dei dipendenti, anche con specifico riferimento al codice di comportamento: *"Prosecuzione dell'attività di formazione e sensibilizzazione sui temi dell'etica pubblica e sui contenuti del Codice di Comportamento.*

Sviluppare percorsi formativi per i dipendenti in materia di anticorruzione, codice di comportamento, trasparenza e sistema dei controlli, con approccio combinato, che integri gli aspetti di conoscenza delle regole con un approccio valoriale diretto a rafforzare nel dipendente la comprensione e la condivisione dei valori che costituiscono le fondamenta etiche delle regole di comportamento (i c.d. standard etici), stimolando una costante attenzione ad esse per migliorarne l'applicazione nell'ambito dei processi decisionali di competenza.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla formazione inerente il nuovo Codice di comportamento dell'ente, proporzionandola al grado di responsabilità dei dipendenti e dei dirigenti.

Valorizzazione della docenza interna all'ente per i percorsi di formazione di base.

Attuazione di percorsi di formazione specifica a carattere "avanzato" per RPCT, funzionari di supporto al RPCT, Dirigenti e Personale dei Settori a maggior rischio di corruzione, anche mediante ricorso a docenti esterni. "

Nel corso del 2024, con il supporto organizzativo dell'Ufficio formazione dell'Ente, sono stati realizzati n. 4 corsi di formazione, in modalità "formazione a distanza" (F.A.D.) tramite collegamento a piattaforma on line (2024) e, nel corso del 2025, n. 4 corsi di formazione, in modalità "formazione a distanza" (F.A.D.) tramite collegamento a piattaforma on line (1.01.2025/30.11.2025).

In ogni corso sono stati illustrati gli elementi essenziali della normativa vigente e dei provvedimenti ANAC in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento in stretta connessione con la Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO; i corsi, coordinati dal RPCT, sono stati principalmente rivolti al personale neoassunto e/o che da più di due (2) anni non aveva ancora ricevuto una formazione di base in tali materie. Le docenze sono state svolte da docenti interni così come previsto dal Piano: un funzionario (nel 2024) e la Responsabile (nell'annualità 2025) dell'Ufficio Controllo regolarità amministrativa, Anticorruzione e Trasparenza, da un lato, e il Responsabile dell'Ufficio Amministrazione del Personale dall'altro. I corsi hanno avuto durata rispettivamente di 4 ore (3 corsi) e di 2 ore (1 corso), con illustrazione di apposite slides: la parte relativa al Codice di comportamento si è concentrata sull'analisi del Codice dell'Ente, con illustrazione di esempi e casi pratici, e nell'esposizione delle modalità operative per adempiere agli obblighi previsti (ad esempio, la procedura online per la compilazione delle dichiarazioni di conflitti

di interesse ex artt. 7-8-9-10 del Codice). Al termine di ciascun corso, per verificare l'apprendimento, sono stati distribuiti questionari, corretti collettivamente a seguito della compilazione. Ai partecipanti sono state inoltre consegnate apposite schede di feedback anonime, che hanno dato come responso giudizi positivi sulla chiarezza espositiva dei docenti e sui contenuti del materiale didattico.

Nell'ottica di una formazione continua, le slides oggetto dei corsi sono pubblicate e liberamente consultabili - nella versione più aggiornata - nella intranet dell'ente.

Alle attività formative sopra descritte devono aggiungersi: in data 19.06.2025 si è tenuto il corso di formazione specialistica in materia di antiriciclaggio da parte del Comando Provinciale della Guardia di Finanza, al fine di migliorare l'attuazione del sistema messo in campo con le misure generali di prevenzione corruzione ed, al fine di ottimizzare la corrispondente misura, è stata realizzata apposita formazione di tutti i soggetti coinvolti (Dirigenti, referenti antiriciclaggio, gestore delle comunicazioni, Nucleo Antievasione, RPCT).

In data 19.11.2025 si è tenuto il corso avanzato di formazione specialistica afferente al "Benessere organizzativo", rivolto a SG RPCT e Ufficio di supporto al RPCT, ai Dirigenti dell'Ente e ai dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione tenutosi con il Dr. Gianluca Bertagna e la Dr.ssa Silvia Caimi.

7. COMUNICAZIONI DI POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSI EX ART. 10 CODICE DI COMPORTAMENTO.

ANNUALITA' 2024

Nel corso del **2024**, è stata presentata tramite l'apposita procedura informatizzata n. 1 dichiarazione di astensione per sussistenza di conflitto di interessi:

1)

DATA: 18/12/2024

SOGGETTO: Dirigente

ATTO/PROCEDIMENTO: PROCEDIMENTO CORRELATO A RAPPORTI CON SOCIETA'

MOTIVAZIONE: Incarico lavorativo con soggetto che percepisce trasferimento di risorse da parte del Comune.

DEFINIZIONE: Astensione dall'attività e sostituzione per i relativi procedimenti con altro Dirigente.

ANNUALITA' 2025

Nel corso del **2025**, sono state presentate tramite l'apposita procedura informatizzata nn. 2 dichiarazioni di astensione per sussistenza di conflitto di interessi:

1)

DATA: 16/01/2025

SOGGETTO: Dirigente

ATTO/PROCEDIMENTO: APPOSIZIONE DI VISTO AD ORDINANZA SINDACALE

MOTIVAZIONE: Ragioni di opportunità.

DEFINIZIONE: Astensione dall'attività per ragioni di opportunità e sostituzione per la specifica attività come da nota tramite posta elettronica ordinaria a firma del Direttore Generale.

2)

DATA: 29/01/2025

SOGGETTO: Dirigente

ATTO/PROCEDIMENTO: LEGAME FAMILIARE

MOTIVAZIONE: Legame familiare con dipendente.

DEFINIZIONE: Astensione dall'attività e sostituzione per le specifiche attività come da nota a firma del Direttore Generale.

8. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PER VIOLAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Ai sensi dell'art. 20, comma 1 del Codice di comportamento *"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 e della trasparenza, 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."*

ANNUALITA' 2024

In base ai dati forniti dall'UPD, **nel corso del 2024** sono stati definiti n. **3 procedimenti disciplinari** per violazione dei doveri del Codice di Comportamento, ai sensi dell'art. 55 *bis*, comma 2, d.lgs. n. 165/2001: tutti i tre procedimenti hanno portato all'accertamento di violazioni e relativa irrogazione di sanzione, come esposto nella seguente tabella:

SETTORE IN CUI PRESTAVA SERVIZIO IL DIPENDENTE AL MOMENTO DELLA VIOLAZIONE	DOVERE DI COMPORTAMENTO VIOLATO	SANZIONE DISCIPLINARE COMMINATA
1) POLIZIA LOCALE	Art. 4 c. 2 del Codice di Comportamento del Comune di Livorno <i>"2. Il dipendente, nell'esercizio dei propri compiti, tutela l'immagine e il decoro dell'Ente; orienta il proprio operato al raggiungimento degli obiettivi assegnati."</i>	2 GIORNI DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE (artt. 72 comma 3 lett. b) e 72 comma 4 lett. b) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021);
	Art. 14 c. 4 del Codice di Comportamento del Comune di Livorno <i>"4. Nei rapporti con i colleghi, i collaboratori ed i relativi responsabili, il dipendente assicura sempre la massima collaborazione nel rispetto"</i>	MULTA DI IMPORTO PARI A N. 4 ORE DI RETRIBUZIONE (72 comma 3 lett. h) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021)

	<p><i>delle reciproche posizioni istituzionali, ed evita comportamenti e atteggiamenti che possano turbare il clima di serenità e collaborazione che deve caratterizzare l'ambiente lavorativo.”</i></p> <p>Art. 15 c. 2 del Codice di Comportamento del Comune di Livorno</p> <p><i>“Il dipendente si astiene dal rendere pubblico con qualunque mezzo, compresi il web o i social network, i blog o i forum, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'amministrazione, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone;”</i></p>	<p>* NOTE: ci sono due sanzioni disciplinari in quanto si trattava di una contestazione disciplinare contenente due addebiti di fatti diversi, ma avvenuti in continuazione nella medesima giornata.</p>
2) EDILIZIA PRIVATA	<p>Art. 14 c. 2 del Codice di Comportamento del Comune di Livorno</p> <p>2. Il dipendente:</p> <p><i>a) rispetta i propri obblighi di servizio, anche con riferimento all'orario di lavoro, adempiendo in modo puntuale e corretto agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze e dei movimenti in entrata ed in uscita dalla sede di lavoro; [...]</i></p> <p><i>c) utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;</i></p>	<p>RIMPROVERO SCRITTO (art. 72 comma 3 lett. a) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021)</p>
3) ANAGRAFE E DEMOGRAFICO E SERVIZI CIMITERIALI	<p>Art. 55 bis comma 7 d.lgs. n.165/2001</p> <p>Art. 4 del Codice di Comportamento del Comune di Livorno</p> <p><i>“1. Il dipendente conforma la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. [...]</i></p> <p><i>3. Il dipendente rispetta, altresì, i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e</i></p>	<p>3 GIORNI DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE (55 bis comma 7 d.lgs. 165/2001)</p>

	<p><i>ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.</i></p> <p><i>4. Il dipendente comunale [.....] evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.</i></p>	
--	---	--

Nell'annualità 2024 in commento inoltre:

- è stata irrogata n. **1 sanzione del rimprovero verbale** a dipendente in servizio presso il Settore Polizia Locale;

- **non risultano archiviazioni** a seguito di apertura di procedimenti disciplinari, né richieste di avvio di procedimenti disciplinari conclusi, a seguito di pre-istruttoria, con non luogo a procedere.

Infine, si evidenzia che nel corso dell'anno 2024 non sono pervenute **segnalazioni "whistleblowing"** da parte di dipendenti dell'ente relative a violazioni del Codice di comportamento.

ANNUALITA' 2025

In base ai dati forniti dall'UPD, **nel corso del 2025**, al netto di **un procedimento disciplinare attualmente in corso** (alla data del 30.11.2025), sono stati **definiti n. 4 procedimenti disciplinari** per violazione dei doveri del Codice di Comportamento: tutti i quattro procedimenti hanno portato all'accertamento di violazioni e relativa irrogazione di sanzione, come esposto nella seguente tabella:

SETTORE IN CUI PRESTAVA SERVIZIO IL DIPENDENTE AL MOMENTO DELLA VIOLAZIONE	DOVERE DI COMPORTAMENTO VIOLATO	SANZIONE DISCIPLINARE COMMINATA
1) SERVIZI FINANZIARI	<p>- Art. 4 c. 2 Codice di Comportamento del Comune di Livorno: <i>"Il dipendente, nell'esercizio dei propri compiti, tutela l'immagine e il decoro dell'Ente; orienta il proprio operato al raggiungimento degli obiettivi assegnati."</i></p> <p>- Art. 15 c. 2 del Codice di comportamento del Comune di Livorno: <i>"Il dipendente si astiene dal rendere pubblico con</i></p>	<p>1 GIORNO DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE (art. 72 comma 3 lett. b) e lett. h), comma 4 lett. b) del CCNL Funzioni</p>

	<p>qualunque mezzo, compresi il web o i social network, i blog o i forum, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'amministrazione, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone”.</p>	Locali 2019-2021)
2)EDILIZIA PRIVATA	<p>- Art. 14 c. 2 Codice di Comportamento del Comune di Livorno:</p> <p>“2. Il dipendente:</p> <p>a) rispetta i propri obblighi di servizio, anche con riferimento all'orario di lavoro, adempiendo in modo puntuale e corretto agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze e dei movimenti in entrata ed in uscita dalla sede di lavoro;</p> <p>[...]</p> <p>c) utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;</p>	<p>1 GIORNO DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE (art. 72 c. 3 lett. a) e c. 4 lett. a) CCNL Funzioni 2019-2021</p>
3) MANUTENZIONE E CURA DELLA CITTA'	<p>- Art. 14 c. 2 Codice di Comportamento del Comune di Livorno:</p> <p>“2. Il dipendente:</p> <p>a) rispetta i propri obblighi di servizio, anche con riferimento all'orario di lavoro, adempiendo in modo puntuale e corretto agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze e dei movimenti in entrata ed in uscita dalla sede di lavoro;</p> <p>[...]</p> <p>c) utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;</p>	<p>RIMPROVERO SCRITTO (art. 72 c. 3 lett. a) CCNL Funzioni 2019-2021)</p>
4) EDILIZIA PRIVATA	<p>- Art. 14 c. 2 Codice di Comportamento del Comune di Livorno:</p> <p>“2. Il dipendente:</p> <p>a) rispetta i propri obblighi di servizio, anche con riferimento all'orario di lavoro, adempiendo in modo puntuale e corretto agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze e dei movimenti in entrata ed in uscita dalla sede di lavoro;</p> <p>[...]</p> <p>c) utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;</p>	<p>N. 2 GIORNI DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE (art. 72 c. 3 lett. a) e c. 4 lett. a) CCNL 2019-2021)</p>

Nell'annualità 2025 in commento (al 30.11.2025) inoltre:

- sono state irrogate **n. 6 sanzioni del rimprovero verbale**, tutte a dipendenti in servizio presso il Settore Polizia Locale;

- sono stati **archiviati n. 2 procedimenti disciplinari**, entrambi avviati su segnalazione e richiesta di avvio del Dirigente del Settore Polizia Locale;

- a fronte di **n. 3 segnalazioni e richieste di avvio** di procedimenti disciplinari da parte del Dirigente Comandante Settore Polizia Locale, l'UPD ha deciso di non procedere all'apertura di alcun procedimento disciplinare (**non luogo a procedere**);

- a fronte di **n. 1 segnalazione** e richiesta di apertura di procedimento disciplinare da parte del Dirigente Comandante settore Polizia Locale, l'UPD sta espletando un'attività **istruttoria pre-disciplinare** ancora in corso;

- a fronte di **n. 1 segnalazione** e richiesta di apertura di procedimento disciplinare da parte del Dirigente Comandante settore Polizia Locale, l'UPD ha aperto un procedimento disciplinare attualmente in corso di svolgimento;

Infine, si evidenzia che nel corso dell'anno 2025 (al 30.11.2025) sono pervenute n. 3 segnalazioni "whistleblowing" da parte di dipendenti dell'Ente relative a presunte violazioni del Codice di comportamento.

**Il Segretario Generale
Responsabile della prevenzione della corruzione
e della trasparenza
Dr. Michele D'Avino**

Il presente atto è firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. 82/2005