



**Codice di comportamento integrato dei dipendenti
della Camera di commercio di Savona**

In attuazione all'art. 54 del D. Lgs 165/2001

Allegato alla deliberazione di Giunta n. 12 del 14 febbraio 2014



ART. 1 – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente codice di comportamento integra, ai sensi dell' art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, le previsioni del codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013, ai cui contenuti si fa rinvio, in quanto direttamente applicabili e cogenti per tutto il personale di questa amministrazione.
2. Il presente codice detta norme di comportamento per il personale della Camera di commercio, in forza della sua adozione avvenuta con delibera di Giunta ai sensi dell'art. 54, comma 5, del citato d. lgs. n. 165/2001.
3. Il presente codice rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato nonché uno degli elementi essenziali del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione.
4. Il presente codice si applica a tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, a tempo indeterminato e determinato della Camera di commercio di Savona, ai dipendenti comandati e ai lavoratori somministrati presso l'ente, nonché a personale con altri rapporti formativi e con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, inclusi soggetti che usufruiscono di percorsi formativi presso l'Ente, anche temporanei, quali tirocini formativi o stage.
5. Gli obblighi di condotta previsti dal presente codice e dal codice generale si estendono al personale delle Aziende speciali, a tutti i collaboratori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo) di cui la Camera si avvale. Ciascuna unità organizzativa dell'ente, per il tramite del proprio Dirigente, consegna copia del presente codice e del codice generale all'interessato, provvedendo altresì a inserire e far sottoscrivere – nel contratto, atto di incarico o altro documento avente natura negoziale e regolativa – apposita clausola che sancisca la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi comportamentali.
6. Per gli obblighi di condotta in capo ai componenti degli organi di cui all'art. 9 della legge n. 580 del 1993 come modificata dal decreto legislativo n. 23 del 2010 si fa riferimento al codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013.
7. Le disposizioni del presente codice e del codice generale si applicano, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione, come indicato all'art. 2, comma 3, del codice generale. A tal fine l'unità organizzativa, per gli ambiti di propria competenza, dovrà mettere a disposizione, preferibilmente con modalità telematiche, dell'impresa contraente di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici, a tutti i soggetti che, in concreto, svolgano attività in favore dell'ente (sia in loco che non), responsabilizzando gli stessi con gli strumenti ritenuti adeguati. Inoltre, in ogni contratto o altro documento avente natura negoziale e



regolativa, si dovrà inserire e far sottoscrivere all'impresa contraente apposita clausola che sancisca la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi comportamentali de quo.

8. Nella fase transitoria, in attesa dell'adeguamento dei contratti e per i contratti conclusi mediante moduli e formulari, è inviata dall'Amministrazione apposita nota contenente la prescrizione relativa all'osservanza dei codici e la clausola risolutiva.

ART. 2 – REGALI, COMPENSI ED ALTRE UTILITA' E INCOMPATIBILITA'

1. A titolo di specifica previsione di quanto stabilito nell'art. 4, commi 2, 3 e 4, del codice generale, si dispone quanto segue:
 - a. il modico valore (di regali o altre utilità, anche sotto forma di sconto) è fissato in euro 150, riferito all'anno solare e quale limite complessivo nel quale il dipendente deve considerare, cumulativamente, tutte le fattispecie accettate, da chiunque provenienti. Qualora nel corso dell'anno solare venga superato tale limite, il dipendente dovrà, senza indugio, mettere a disposizione dell'Amministrazione la parte in eccedenza. Il valore viene presunto considerando il valore medio di mercato dei regali e delle utilità che si ricevono;
 - b. nel caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva ad uffici o servizi dell'ente e per le finalità qui in contesto, il valore economico si considera suddiviso pro-quota per il numero dei destinatari che ne beneficiano.
2. In caso di dubbio sul valore di quanto ricevuto, il dipendente lo segnala al proprio dirigente, cui spetta la valutazione finale in coerenza alle disposizioni del presente codice.
3. È in ogni caso vietata l'accettazione di regali sotto forma di somme di denaro di qualsiasi importo.
4. L'accettazione di regali o altre utilità non di modico valore o immediatamente correlati al compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, può comportare, previa attivazione di procedimento disciplinare ed in relazione alla gravità, il licenziamento.
5. Al fine di non incorrere in responsabilità disciplinare, il dipendente a cui pervenga un regalo o un'altra utilità al di fuori dei casi consentiti dal presente articolo (e dall'art. 4 del codice generale), ha il dovere di informare immediatamente il proprio Dirigente che ne darà comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione. Quest'ultimo dispone per la restituzione ogni volta che ciò sia possibile, diversamente, decide le concrete modalità di utilizzo per i fini istituzionali dell'ente o di devoluzione anche in beneficenza.
6. In conformità a quanto previsto dall'art. 4, comma 6, del codice generale, il dipendente non deve accettare incarichi di collaborazione, di consulenza, di ricerca, di studio o di qualsiasi altra natura, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo (oneroso o gratuito), da soggetti privati (persone fisiche o giuridiche) che:



- a. siano o siano stati nel biennio precedente, aggiudicatari di appalti, subappalti, cottimi fiduciari o concessioni, di lavori, servizi o forniture, nell'ambito di procedure curate personalmente o dal servizio di appartenenza in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo;
 - b. 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 o dal servizio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo;
 - c. siano o siano stati nel biennio precedente, destinatari di procedure tese al rilascio di provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo (anche diversamente denominati), curate personalmente o dal servizio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo.
7. Le disposizioni di cui al comma 7 integrano quanto previsto dalla regolamentazione interna in materia di autorizzazione degli incarichi.

ART. 3 – PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI

1. A titolo di specifica previsione di quanto stabilito dall'art. 5, comma 1, del codice generale, si stabilisce che il dipendente deve comunicare alla struttura di supporto tecnico del Responsabile della prevenzione della corruzione la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza.
2. Il dipendente effettua la comunicazione di cui al comma 1 entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente codice o entro 30 giorni dalla data di adesione e, comunque, entro 30 giorni dal momento in cui l'adesione all'associazione determina motivo di conflitto di interessi rispetto all'attività dell'ufficio di appartenenza.
3. Per la comunicazione di cui al presente articolo, il dipendente si avvale di apposito modello rubricato "Dichiarazione di partecipazione ad associazioni e organizzazioni" messo a disposizione dall'Amministrazione. La comunicazione di cui al comma 1, acquisita tramite apposito protocollo riservato, è conservata presso l'ufficio Personale.

ART. 4 – COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTI D'INTERESSE

1. La comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti d'interesse prevista dall'articolo 6, comma 1, del codice generale deve essere data per iscritto al proprio Dirigente:
 - a. entro 30 giorni dall'approvazione del presente codice;
 - b. all'atto dell'assegnazione a un nuovo ufficio/servizio;
 - c. entro 10 giorni dall'instaurazione di ciascun nuovo rapporto.



2. Per tale comunicazione il dipendente si avvale di apposito modello messo a disposizione dell'Amministrazione rubricato "dichiarazione di interessi finanziari". La comunicazione, acquisita tramite apposito protocollo riservato è messa a disposizione, a cura del Dirigente che l'ha ricevuta, del Responsabile per la prevenzione della corruzione.
3. I Dirigenti effettuano la presente comunicazione per iscritto al Segretario Generale. Il Segretario Generale trasmette la propria comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, qualora gli incarichi non coincidano. Nel caso di coincidenza, si applica quanto previsto all'art. 5, comma 3.
4. Tali comunicazioni sono conservate presso l'ufficio personale.

Art. 5 – OBBLIGO DI ASTENSIONE

1. Quando ricorrano le fattispecie di cui all'art. 7 del codice generale, il dipendente è tenuto ad astenersi, dandone preventiva comunicazione per iscritto al proprio Dirigente, utilizzando l'apposito modello rubricato "Dichiarazione di astensione per conflitto di interessi" messo a disposizione dall'Amministrazione, dettagliando le ragioni dell'astensione. Il Dirigente, esaminata la dichiarazione presentata dal dipendente, decide nel merito entro 7 giorni, tramite nota scritta e, ove confermato il dovere di astensione, dispone per l'eventuale affidamento delle necessarie attività ad altro dipendente professionalmente idoneo e tenuto conto delle esigenze di servizio; nel caso di impossibilità, il Dirigente avoca a sé la trattazione e conclusione dell'attività/ procedimento. Tali comunicazioni, acquisite tramite apposito protocollo riservato, sono messe a disposizione, a cura del Dirigente interessato, del Responsabile per la prevenzione della corruzione presso l'ufficio Personale.
2. La procedura di cui al comma 1 del presente articolo, quando riferita al dovere di astensione di un Dirigente, si attua con le medesime modalità, a cura del Segretario Generale, ove non coincidente con il Responsabile per la prevenzione della corruzione.
3. La procedura di cui al comma 1, quando riferita al dovere di astensione del Segretario Generale, si attua con le stesse modalità, prevedendo il coinvolgimento del soggetto sovraordinato che attribuisce gli obiettivi ai fini della misurazione e valutazione della performance.

Art. 6 – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 8 del codice generale.
2. Il dipendente rispetta le misure e le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.
3. Il dipendente collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione, secondo quanto da questi richiesto, per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e



prevenzione della corruzione, comunicando allo stesso i dati e le informazioni eventualmente richieste e segnalando allo stesso e al proprio Dirigente:

- a. le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione;
 - b. il riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione.
4. Il dipendente segnala, in via riservata, al Responsabile della prevenzione della corruzione le situazioni di illecito o irregolarità di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, ove ne ricorrano i presupposti. Sono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, i reati ed altre irregolarità che possono risultare a danno dell'interesse pubblico. La comunicazione dovrà essere il più circostanziata possibile. Nei casi di comunicazione verbale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ne redige sintetico verbale, sottoscritto dal dichiarante.
5. Il responsabile per la prevenzione della corruzione adotta le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del segnalante ed a garanzia che la sua identità non sia indebitamente rivelata. In merito si applicano le disposizioni dell'art. 54-bis del d. lgs. N. 165/2001 in base al quale:
- a. nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
 - b. qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente imprescindibile per la difesa dell'incolpato;
 - c. la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990.

Art. 7 – TRASPARENZA E TRACCIABILITA'

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 9 del codice generale.
2. Il dipendente osserva tutte le misure previste nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
3. In ogni caso, il dipendente – per le mansioni affidate in base alle direttive impartite dal proprio dirigente che si conformano a quelle del Responsabile della trasparenza – assicura



tutte le attività necessarie per dare attuazione agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

4. I dati, le informazioni, gli atti e le elaborazioni oggetto di pubblicazione, ai fini di trasparenza, devono essere messi a disposizione in modo tempestivo, preciso e completo e nei tempi richiesti dal Responsabile della trasparenza.
5. I dirigenti sono i diretti referenti del Responsabile della trasparenza per tutti gli adempimenti e gli obblighi in materia; con quest'ultimo collaborano fattivamente, attenendosi alle metodologie e determinazioni organizzative ed operative da questi decise.
6. Il dipendente segnala al Dirigente le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, attinenti alla propria sfera di competenza.
7. Il dipendente deve aver cura di inserire nel fascicolo di ogni pratica trattata tutta la documentazione ad essa afferente, al fine di consentire la tracciabilità del processo decisionale.

Art. 8 – COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI TRA PRIVATI

1. Oltre a quanto previsto dall'art. 10 del codice generale, nel rispetto della libertà di pensiero e fermo restando l'obbligo di denunciare fatti che costituiscono reato, il dipendente:
 - a. osserva scrupolosamente il segreto d'ufficio
 - b. non assume qualsiasi altro tipo di comportamento che possa oggettivamente ledere l'immagine dell'amministrazione (a titolo esemplificativo: non esprime giudizi o apprezzamenti riguardo all'attività dell'ente; non pubblica sulla rete internet - forum, blog, social network, ecc... - dichiarazioni riconducibili, in via diretta o indiretta, all'Ente).

Art. 9 – COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 11 del codice generale.
2. I dirigenti ripartiscono i carichi di lavoro, tra i dipendenti assegnati alle strutture dirette, secondo le esigenze organizzative e funzionali e nel rispetto del principio di equa e simmetrica distribuzione.
3. Qualora siano previste delle scadenze a carico del dipendente, lo stesso ha il dovere di rispettarle. Nel caso in cui il dipendente si accorga di non essere in grado di riuscire a rispettare le scadenze per cause da lui non dipendenti o per giustificati motivi, deve darne tempestiva comunicazione scritta al proprio responsabile che valuterà la situazione e gli eventuali provvedimenti da adottare.



4. I dirigenti devono rilevare e tenere conto – ai fini della valutazione della performance individuale nonché delle altre fattispecie previste dalle disposizioni vigenti – delle eventuali deviazioni dall’equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza, a ritardi o altri comportamenti da parte di taluni dipendenti e tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l’adozione di decisioni di propria spettanza.
5. E’ dovere del dipendente segnalare al proprio dirigente eventuali disponibilità di tempo da adibire allo svolgimento di ulteriori attività o mansioni.
6. Il dipendente è tenuto rigorosamente al rispetto delle norme legislative, regolamentari e contrattuali, relative all’utilizzo dei permessi per le astensioni dal lavoro; in particolare, nessun tipo di permesso di astensione dal lavoro può essere fruito se non autorizzato, salva diversa disposizione di legge o di contratto. E’ compito del dirigente verificare, con la collaborazione dell’ufficio Personale, che l’uso di tali permessi avvenga per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi.
7. Il dipendente custodisce e utilizza il proprio badge con diligenza e nel rispetto delle disposizioni impartite. In nessun caso il proprio badge, o altro strumento idoneo alla rilevazione delle presenze, può essere ceduto e utilizzato da soggetti diversi dal dipendente a cui è assegnato. E’ compito del dirigente vigilare, con la collaborazione dell’ufficio personale, sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti, rilevando ed adottando gli opportuni provvedimenti, se competente, ovvero segnalando tempestivamente, all’ufficio competente per i procedimenti disciplinari, individuato nell’ufficio Personale della Camera di commercio di Savona, le eventuali ipotesi di illecito riscontrate.
8. I controlli di cui sopra con riguardo ai dirigenti sono posti in capo al Segretario Generale.
9. A tutela del patrimonio pubblico, i dipendenti e i dirigenti utilizzano e custodiscono i materiali, le attrezzature (compresi i dispositivi di protezione individuale qualora sia previsto dal Documento di valutazione dei rischi), i servizi, le strumentazioni telefoniche e telematiche e, in generale, ogni altra risorsa di proprietà dell’ente o dallo stesso messa a disposizione, con la massima diligenza e cura, nel rispetto delle disposizioni interne, garantendo la massima economicità d’uso ed esclusivamente per ragioni di servizio. Eventuali deroghe nell’utilizzo degli strumenti informatici e di uso comune sono possibili solo all’interno della pausa pranzo, ove ciò non vada a discapito del decoro e dell’immagine dell’ente e non comporti costi specifici, in linea con i principi di gestione e buon senso.
10. I mezzi di trasporto dell’amministrazione messi a disposizione dei dipendenti / dirigenti autorizzati possono essere utilizzati solo per lo svolgimento dei compiti d’ufficio, secondo i limiti e le modalità operative stabilite dall’Amministrazione e, astenendosi dal trasportare cose e/o terzi, se non per motivi di servizio.



11. Durante lo svolgimento di attività di servizio esterne alla sede lavorativa è vietato svolgere attività che si possono ricondurre alla sfera personale.
12. Il dipendente si adopera per evitare sprechi (a titolo esemplificativo: nei consumi di carta, corrente elettrica e materiali in generale riducendo allo stretto necessario la stampa dei documenti e delle comunicazioni telematiche che si ricevono, spegnendo le luci (ove possibile) e gli strumenti informatici prima di abbandonare i locali al termine dell'orario di lavoro).

Art. 10 – RAPPORTI CON IL PUBBLICO

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 12 del codice generale.
2. Il dipendente che operi a contatto con il pubblico ha il dovere di rendersi riconoscibile attraverso l'esposizione dell'apposito supporto identificativo fornito dall'amministrazione.
3. Alle comunicazioni ricevute con posta elettronica, si deve rispondere con lo stesso mezzo, in modo esaustivo rispetto alla richiesta ed avendo cura di riportare tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione dell'autore della risposta, del servizio di appartenenza e relativo responsabile.
4. Nei rapporti con l'utenza, in tutti i casi in cui è possibile e l'utente vi consente, è obbligatorio l'utilizzo, in via prioritaria, della posta elettronica; restano salve e confermate le norme che impongono forme di comunicazione specifiche.
5. In aggiunta a quanto indicato nei precedenti commi, i dipendenti addetti ad uffici a diretto contatto con il pubblico:
 - a. trattano gli utenti con la massima cortesia;
 - b. rispondono agli utenti nel modo più completo ed accurato possibile, nei limiti delle proprie competenze, utilizzando un linguaggio chiaro e semplice;
 - c. forniscono ogni informazione atta a facilitare ai cittadini l'accesso ai servizi camerali e l'individuazione del responsabile del procedimento.
6. Ai dipendenti e ai dirigenti è vietato rilasciare dichiarazioni agli organi di informazione inerenti l'attività lavorativa e/o quella dell'ente nel suo complesso, in assenza di una specifica autorizzazione da parte del Segretario generale, fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali.
7. Il dipendente nello svolgimento delle sue attività deve attivarsi per rispettare i tempi di conclusione dei procedimenti previsti nel relativo regolamento e, ove prevista, nella carta



dei servizi adottati dall'ente e, salvo diverse esigenze d'ufficio o diverso ordine di priorità, evadere le pratiche seguendo l'ordine cronologico, motivando in modo specifico l'eventuale rifiuto.

8. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche, rimostranze scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio dirigente. Se le rimostranze sono orali, il dipendente invita il soggetto interessato a farle per iscritto e solo successivamente procede ad informare il proprio dirigente.

Art. 11 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 13 del codice generale.
2. I dirigenti devono effettuare annualmente la comunicazione di cui all'art. 13, comma 3, del codice generale, entro 15 giorni dalla scadenza per la presentazione della dichiarazione dei redditi, prevista dalla normativa vigente. La comunicazione deve essere fatta per iscritto, utilizzando il fac-simile predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e consegnata all'ufficio Personale. Nel medesimo termine rassegnano copia dell'ultima dichiarazione dei redditi presentata.
3. Tali informazioni devono essere aggiornate anche durante lo svolgimento dell'incarico in caso di variazioni rilevanti.
4. In fase di prima applicazione, quanto previsto dai precedenti commi dovrà essere effettuato entro 30 giorni dall'approvazione del presente codice.
5. Il dirigente, in collaborazione con l'ufficio Personale, deve osservare e vigilare sul rispetto delle norme in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, da parte dei dipendenti. In particolare, prima del rilascio delle autorizzazioni, deve effettuare un'approfondita verifica relativamente alla presenza di conflitti di interesse, anche potenziali, oltre al puntuale riscontro di tutte le altre condizioni e presupposti legittimanti stabiliti per legge e/o regolamento.
6. I dirigenti, nella ripartizione dei carichi di lavoro, tengono anche conto di quanto accertato nell'ambito di indagini sul benessere organizzativo o di analoghe indagini in materia di qualità dei servizi.

Art. 12 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AI SETTORI CHE SONO MAGGIORMANTE ESPOSTI AL RISCHIO DI CORRUZIONE

1. Fermo restando l'applicazione delle altre disposizioni del codice, i dipendenti assegnati ai servizi che nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione sono stati individuati come settori maggiormente a rischio di corruzione, nello svolgimento delle proprie funzioni



devono astenersi dal compiere qualsiasi attività che possa ingiustamente avvantaggiare un soggetto rispetto ad un altro.

2. Il dipendente deve comunicare al proprio responsabile l'eventuale coinvolgimento, nelle procedure messe in atto, di persone/società con le quale ha un interesse personale e/o economico in modo diretto o per mezzo del coniuge, parenti o affini entro il secondo grado.
3. Nello svolgimento delle attività il dipendente deve anteporre il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Art. 13 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AGLI UFFICI CHE SI OCCUPANO DI CONTRATTI, AFFIDAMENTI E FORNITURE

1. Il dipendente interessato, nei rapporti di cui all'art. 14 del codice generale, adotta un comportamento trasparente, imparziale, obiettivo, integro e onesto, non influenzato da pressioni di qualsiasi tipo né da interessi personali e finanziari.
2. Il dipendente, al momento dell'assegnazione al servizio preposto all'acquisizione di beni servizi e forniture deve dichiarare di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Nel caso in cui abbia in corso un procedimento giudiziario per tali reati deve, in ogni caso, darne comunicazione al dirigente.
3. In caso di condanna di cui al comma precedente, successiva all'assegnazione al servizio, il dipendente deve darne immediata comunicazione al proprio dirigente.
4. Non può fare parte del seggio di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere il dipendente condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Art. 14 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AGLI UFFICI CHE SI OCCUPANO DI ACQUISIZIONE DI PERSONALE E SVILUPPI DI CARRIERA

1. I dipendenti che, nello svolgimento delle proprie funzioni, si occupano di procedure in materia di selezioni pubbliche, devono dichiarare di non essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale e se sussistono situazioni di incompatibilità fra essi e i candidati ai sensi degli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile.
2. Il dipendente non deve divulgare, volontariamente o per negligenza, informazioni inerenti la procedura selettiva al fine di avvantaggiare un partecipante, deve essere imparziale e contribuire al perseguimento dell'obiettivo dell'ente di selezionare la persona più meritevole per competenze e capacità.



Art. 15 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE CON FUNZIONI DI CARATTERE ISPETTIVO

1. Il personale con funzioni di vigilanza e controllo sui prodotti e per la metrologia legale non può intrattenere rapporti commerciali stabili con le imprese destinatarie della propria attività.
2. Nel caso in cui per ragioni di comodità, di vicinanza alla propria abitazione od altra causa, il personale di cui al comma 1 abbia rapporti continui nel tempo con la stessa impresa od esercizio commerciale ovvero nel caso in cui sussistano con i titolari delle imprese rapporti di amicizia o parentela, deve prontamente comunicarlo al responsabile. In tali casi il responsabile assegna l'attività ad altri funzionari.

Art. 16 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AD UFFICI CHE SI OCCUPANO DI EROGARE CONTRIBUTI

1. Non può fare parte delle commissioni per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere il dipendente condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
2. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 12 si applicano all'intera procedura di erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari compresa la fase di liquidazione.

Art. 17 – VIGILANZA, MONITORAGGIO E ATTIVITA' FORMATIVE

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 15 del codice generale.
2. I dirigenti e i responsabili di servizio vigilano sul rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici così come integrato dal presente codice del comportamento avvalendosi dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
3. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari cura il periodico aggiornamento del presente codice di comportamento, esamina le segnalazioni di violazione del codice di comportamento e gestisce e archivia i procedimenti disciplinari avviati e conclusi.
4. Il Responsabile della prevenzione e della corruzione (con il supporto dell'ufficio per i procedimenti disciplinari) deve verificare annualmente il livello di attuazione del codice, rilevando il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate e in quali aree dell'amministrazione si concentra il più alto tasso di violazioni. Questi dati saranno comunicati all'ufficio per i procedimenti disciplinari affinché siano debitamente considerati in sede di predisposizione di proposte di modifiche e aggiornamenti al presente codice.



5. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in relazione alle violazioni accertate e sanzionate, ha il potere di attivare – in raccordo con l'ufficio per i procedimenti disciplinari - le autorità giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale.
6. L'ufficio per i procedimenti disciplinari che venga autonomamente a conoscenza di violazioni al codice generale e/o al presente codice ha l'obbligo di informare tempestivamente il dirigente dell'area di appartenenza del dipendente inadempiente oltre al responsabile della prevenzione della corruzione.
7. L'avvio, la conduzione e la conclusione del procedimento disciplinare si svolgono secondo i riparti di competenze, le modalità, le procedure e le garanzie stabilite dalle disposizioni vigenti. Ogni procedimento disciplinare avviato e la relativa conclusione devono essere comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione e al Segretario Generale laddove non coincidente.
8. Compete sempre al dirigente l'avvio del procedimento disciplinare, tranne nei casi in cui l'ufficio per i procedimenti disciplinari sia informato direttamente di un comportamento che comporterebbe una sanzione che esula dalla competenza del dirigente.
9. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con il responsabile dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, si attiva per garantire idonee e periodiche attività formative sui contenuti dei codici di comportamento, da parte dei dipendenti.
10. La partecipazione dei dipendenti alla formazione sui contenuti dei codici di comportamento è obbligatoria.

Art. 18 – RESPONSABILITA' CONSEGUENTE ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE

1. Come previsto dall'art. 16 del codice generale, la violazione degli obblighi contenuti nel presente codice è rilevante dal punto di vista disciplinare.
2. Le violazioni saranno valutate sulla base delle norme disciplinari previste dalla legge e dai C.C.N.L. vigenti.

Art. 19 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E DI ADEGUAMENTO

1. Il codice di comportamento è uno degli strumenti essenziali di attuazione della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione pertanto i suoi contenuti potranno essere integrati e modificati a seguito dell'approvazione del citato Piano, con il quale manterrà il costante e idoneo collegamento.
2. In coerenza e conformità con quanto sarà previsto nel piano triennale di prevenzione della corruzione nel tempo vigente, il presente codice verrà integrato con ulteriori disposizioni specifiche per i dipendenti che operano nelle aree individuate particolarmente a rischio, siano esse già previste nell'allegato 2 al Piano nazionale anticorruzione che aggiuntive e, quindi, ivi specificate in relazione alla realtà dell'Ente. Allo stesso modo si procederà per le



categorie di dipendenti che svolgono particolari attività, previste nelle Linee guida approvate con delibera n. 75/2013 della CIVIT-ANAC.

Art. 20 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente codice viene pubblicato con le medesime modalità previste per il codice generale nonché trasmesso ai medesimi soggetti ai quali deve essere consegnato il codice generale.