

Relazione illustrativa del Codice di comportamento della Camera di Commercio Riviere di Liguria

Il Codice di comportamento del personale della Camera di Commercio Riviere di Liguria, d'ora in avanti "Codice", adottato ai sensi dell'art. 54 c. 5 del D. Lgs. 165/2001, integra e specifica le previsioni contenute nel Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con d.p.r. 62/2013.

Contenuto del Codice

Il Codice si suddivide in 16 articoli che seguono, di massima, l'impostazione del Codice di comportamento generale:

Art. 1 – Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione

Art. 2 – Regali, compensi e altre utilità e incompatibilità

Art. 3 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Art. 4 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

Art. 5 – Obbligo di astensione

Art. 6 – Prevenzione della corruzione

Art. 7 – Trasparenza e tracciabilità

Art. 8 – Comportamento nei rapporti tra privati

Art. 9 – Comportamento in servizio

Art. 10 – Rapporti con il pubblico

Art. 11 – Disposizioni particolari per i dirigenti

Art. 12 – Disposizioni particolari per il personale assegnato ai settori che sono maggiormente esposti al rischio corruzione

Art. 12 bis - Disposizioni particolari per il personale assegnato agli uffici che si occupano di contratti, affidamenti e forniture

Art. 12 ter - Disposizioni particolari per il personale assegnato agli uffici che si occupano di acquisizione di personale e sviluppi di carriera

Art. 12 quater - Disposizioni particolari per il personale con funzioni di carattere ispettivo

Art. 12 quinquies – Disposizioni particolari per il personale assegnato ad uffici che si occupano di erogare contributi

Art. 13 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Art. 14 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

Art. 15 – Disposizioni di adeguamento

Art. 16 – Disposizioni finali

I singoli articoli

L'art. 1 (Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione) dichiara espressamente che le previsioni contenute nel provvedimento sono di specificazione e integrazione di quelle generali. Definisce la sfera dei destinatari del provvedimento, secondo le espresse indicazioni contenute nell'art.2, D.P.R. n. 62/2013. Individua nel Codice una delle misure fondamentali di prevenzione della corruzione previste dal Piano triennale di Prevenzione della Corruzione.

L'art. 2 (Regali, compensi e altre utilità e incompatibilità) introduce disposizioni specifiche delle regole generali enunciate dall'art. 4 D.P.R. n. 62/2013. In particolare viene fissato in euro 150,00 annuali il valore cumulativo dei regali o di altre utilità quale limite complessivo nel quale il dipendente deve considerare le fattispecie accettate, da chiunque provenienti. Vengono inoltre dettagliati i casi in cui per i dipendenti dell'Ente si genera incompatibilità in relazione al conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, ricerca, o di qualsivoglia altra natura.

L'art. 3 (Partecipazione ad associazioni e organizzazioni) precisa quanto già previsto dall'art. 5 comma 1 del Codice generale, definendo le modalità e la tempistica alle quali il dipendente deve attenersi nel comunicare al proprio dirigente la propria adesione o appartenenza a organizzazioni o associazioni che svolgano attività che possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza.

L'art. 4 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse) integra quanto previsto dall'art. 6 c. 1 del Codice generale; in particolare delinea la procedura per effettuare la comunicazione relativa all'esistenza di interessi finanziari e di conflitti di interesse da parte dei

dipendenti dell'Ente, individuando per ciascun grado di responsabilità le figure di riferimento destinatarie della medesima.

L'art. 5 (Obbligo di astensione) prevede, qualora ricorrano le fattispecie di cui all'art. 7 del Codice generale, una procedura di comunicazione in forma scritta da parte del dipendente interessato al Responsabile della prevenzione della corruzione, con conseguente valutazione e successiva decisione di quest'ultimo, d'intesa col dirigente.

L'art. 6 (Prevenzione della corruzione) riprende la previsione di cui all'art. 8 del Codice generale, evidenziando il dovere di collaborazione del dipendente con il Responsabile della prevenzione della corruzione, e le relative modalità di adempimento di tale dovere. In particolare si richiamano le procedure per la tutela del whistleblower.

L'art. 7 (Trasparenza e tracciabilità) integra e specifica quanto già previsto all'art. 9 del Codice generale, con riferimento al dovere dei dipendenti di dare attuazione alle misure previste nel Programma triennale per la trasparenza, e le modalità per consentire la tracciabilità di tutto il processo decisionale.

L'art. 8 (Comportamento nei rapporti tra privati) introduce specificazioni rispetto a quanto già previsto all'art. 10 del Codice generale, dettagliando ulteriori doveri di riservatezza e di salvaguardia dell'immagine dell'Ente.

L'art. 9 (Comportamento in servizio), ad integrazione di quanto già previsto all'art. 11 del Codice generale, introduce previsioni in ordine alla ripartizione dei carichi di lavoro da parte dei dirigenti, all'utilizzo dei permessi per le astensioni dal lavoro e alla corretta rilevazione delle presenze, nonché in ordine all'utilizzo dei beni/strumentazioni/servizi messi a disposizione dall'Amministrazione, nel rispetto delle norme operative vigenti nell'Ente.

L'art. 10 (Rapporti con il pubblico) precisa e integra le previsioni contenute nell'art. 12 del Codice generale, introducendo nella gestione dei rapporti con l'utenza doveri in ordine alle tempistiche di riscontro delle istanze, all'obbligatorietà di utilizzo in via prioritaria della posta elettronica o PEC quando non diversamente previsto, nonché ai doveri specifici dei dipendenti direttamente a contatto con il pubblico.

L'art. 11 (Disposizioni particolari per i dirigenti) integra e specifica quanto previsto dall'art.13 del Codice generale in ordine alle tempistiche di comunicazione dei dati di cui al comma 3 del medesimo art. 13, introducendo altresì specifici obblighi di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, in particolare in relazione al rilascio di autorizzazioni in occasione di incarichi esterni dei dipendenti.

L'art. 12 (Disposizioni particolari per il personale assegnato ai settori che sono maggiormente esposti al rischio di corruzione) individua precisi obblighi di imparzialità destinati al personale assegnato ai settori individuati nel Piano triennale di prevenzione della corruzione quali più esposti al rischio

suddetto, nonché l'obbligo di segnalare al proprio dirigente potenziali conflitti di interessi nelle procedure messe in atto.

Gli artt. 12-bis, 12-ter, 12-quater e 12-quinquies definiscono particolari obblighi di comportamento per il personale assegnato rispettivamente agli uffici che si occupano di contratti, affidamenti e forniture, acquisizione di personale e sviluppo delle carriere, verifiche ispettive nel settore della metrologia legale ed erogazione di contributi.

L'art. 13 (Vigilanza, monitoraggio e attività formative) integra e specifica quanto previsto dall'art. 15 del Codice generale, in relazione alla vigilanza e al monitoraggio sull'attuazione del Codice, individuando termini e modalità per le azioni da attivare in ordine alla verifica del livello di attuazione del medesimo, anche al fine di acquisire gli elementi necessari ad eventuali modifiche o aggiornamenti del documento stesso. Vengono inoltre previsti precisi compiti in capo all'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.), in particolare nel caso il medesimo venga a conoscenza autonomamente di violazioni al Codice. L'U.P.D. è inoltre incaricato di trasmettere i dati ricevuti dal Responsabile della prevenzione della corruzione, relativi all'attuazione del Codice, all'Organismo Indipendente di Valutazione. L'articolo prevede altresì l'obbligatorietà della partecipazione dei dipendenti alle attività formative sui contenuti dei codici di comportamento.

L'art. 14 (Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice) estende le previsioni già stabilite all'art. 16 del Codice generale anche alle violazioni del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente, rimandando per la valutazione delle stesse alla norme e ai C.C.N.L. vigenti.

L'art. 15 (Disposizioni di adeguamento) sottolinea come il Codice sia uno degli strumenti essenziali all'attuazione della L. 190/12 e in particolare del Piano triennale di prevenzione della corruzione, del quale segue necessariamente i dovuti aggiornamenti e le necessarie integrazioni nel corso del tempo.

L'art. 16 (Disposizioni finali), infine, individua le modalità di diffusione del Codice.

La procedura di approvazione

In merito alla procedura di approvazione del Codice si è tenuto conto delle espresse indicazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.P.R. n. 62/2013, laddove stabilisce che i codici di comportamento sono adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Sono state inoltre osservate, sia per la procedura sia per i contenuti specifici, le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, elaborate a suo tempo dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (ex CIVIT – ora ANAC) con delibera n. 75 del 24.10.2013.

In particolare, per quanto riguarda la necessità di aprire la procedura di adozione alla partecipazione, il 9 ottobre 2018 la bozza di Codice è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, in home page, accompagnata da un avviso mediante il quale gli stakeholders (utenti, associazioni di consumatori e

in generale tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla Camera), venivano invitati a far pervenire eventuali osservazioni entro la fine del mese, compilando un apposito modulo da trasmettere via pec o via mail. Lo stesso giorno, la bozza di Codice è stata trasmessa via pec alla R.S.U. e alle O.O.S.S. rappresentative dei lavoratori presenti all'interno con preghiera di far pervenire eventuali osservazioni o proposte entro il 31 del mese.

Non sono pervenute né osservazioni né proposte di modifica.

In data 11 dicembre 2018, la bozza del Codice è stata trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione, dott.ssa Elisabetta Cattini, la quale ha valutato positivamente il testo, ritenendo però opportuno mettere in maggior risalto il collegamento tra infrazione del Codice e valutazione della performance, in quanto eventuali negligenze e inadempienze nell'attuazione del Codice costituiscono un elemento rilevante nel processo di valutazione in carico all'O.I.V. In particolare la proposta di modifica ha riguardato l'art. 13 c. 4, che avrebbe dovuto prevedere da parte del Responsabile della prevenzione e della corruzione o da parte dell'Ufficio procedimenti disciplinari il compito di comunicare annualmente all'O.I.V. il livello di attuazione del Codice, segnalando le violazioni accertate e sanzionate.

Il testo è stato modificato come da indicazioni dell'O.I.V. ed è stato approvato dalla Giunta in data 20 dicembre 2018.

Il Codice, unitamente alla presente relazione illustrativa, verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, in "Amministrazione Trasparente", e si provvederà all'invio del link all'Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d) della legge 6 novembre 2012, n. 190.