

CODICE DI COMPORTAMENTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

(art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001)

Testo elaborato a conclusione del processo partecipativo, approvato con deliberazione della Giunta/Consiglio camerale n __/17

Art. 1

Oggetto del Codice

1. Il presente codice di comportamento:

- a. integra e specifica, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le previsioni del codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con DPR 16.4.2013 n. 62 (di seguito denominato "codice generale"), ai cui contenuti si fa rinvio, in quanto interamente applicabili e cogenti quali doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per tutto il personale della Camera di Commercio di Cosenza. Esso sarà applicato ai dipendenti della Camera di Commercio di Cosenza tenendo conto di quanto previsto dai vigenti CCNL Enti Locali in tema di obblighi del dipendente, procedure e sanzioni disciplinari.
- b. rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione (da qui in avanti PNA), e costituisce elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (da qui in avanti P.T.P.C.).

2. La violazione degli obblighi contenuti nel codice di comportamento, generale o specifico, costituisce di per sé infrazione ed è, quindi, fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del relativo procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Art. 2

Destinatari e Principi Generali

1. Destinatari del presente Codice sono:

- a. Dirigenti e dipendenti della Camera di Commercio e dell'Azienda speciale con contratto anche a tempo determinato, nonché tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai quali si applicano altresì le disposizioni contenute nel "Regolamento per il conferimento degli incarichi di collaborazione esterna". Nello specifico collaboratori e consulenti, sono tenuti ad accettare il presente codice etico tramite una dichiarazione scritta da acquisire al protocollo camerale redatta secondo il modello allegato al predetto Regolamento.
- b. le persone che all'interno dell'Ente rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo, ivi compresi i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, e coloro che sono rappresentanti della Camera di Commercio presso aziende, società, consorzi, associazioni, ecc... (in seguito "organismi partecipati"). In particolare, i soggetti nominati dalla Giunta camerale a rappresentare la Camera di commercio in enti ed organismi, al momento dell'accettazione dell'incarico, sono tenuti ad accettare il presente codice etico tramite una dichiarazione scritta da acquisire al protocollo camerale redatta secondo il modello allegato. Nel caso di mancata accettazione, la Giunta camerale, nella prima riunione utile, provvede a nominare un nuovo rappresentante.
- c. Sono destinatari del presente Codice altresì tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore della Camera di commercio, ai quali si applicano altresì le disposizioni contenute nel "Regolamento per l'iscrizione ed il funzionamento

dell'elenco dei fornitori della camera di commercio di Cosenza". Questi sono tenuti ad accettare il presente Codice tramite una dichiarazione scritta da acquisire al protocollo camerale contenente apposita clausola che sancisca la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi comportamentali de quo.

2. Il personale 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 personale svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

3. Il personale rispetta i requisiti di onorabilità e professionalità, 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.

4. Il personale 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.

5. Il personale 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.

6. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il personale 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.

7. Il personale 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. 3

Regali, compensi e altre utilità

I soggetti destinatari del presente codice non chiedono né sollecitano, per loro 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.

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) è fissato in euro 150, riferito all'anno solare e quale limite nel quale il personale deve considerare tutte le fattispecie accettate, da chiunque provenienti nell'ambito delle normali relazioni di cortesia;

b) nel caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva ad uffici o servizi dell'ente, il valore economico si considera modico se suddiviso pro-quota per il numero dei destinatari che ne beneficiano non è comunque superiore a euro 150,00 sempre riferite all'anno;

c) il limite di cui al punto a) può essere considerato per singola fattispecie accettata limitatamente a situazioni connesse ad eventi di carattere episodico e straordinario.

2. Il valore è determinato avendo riguardo al valore medio di mercato dei regali e delle utilità che si ricevono.

In caso di dubbio sul valore di quanto ricevuto il personale lo segnala al proprio dirigente ovvero nel caso di dirigenti al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai quali spetta la valutazione finale in coerenza con le disposizioni del codice generale e del presente codice.

3. Il personale deve immediatamente comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione il ricevimento di regali e/o altre utilità, fuori dai casi consentiti dal presente articolo (e dall'art. 4 del codice generale); il predetto Responsabile dispone per la restituzione ogni volta che ciò sia possibile, diversamente decide le concrete modalità di devoluzione anche in beneficenza o utilizzo per i fini istituzionali dell'ente e, se del caso, incarica un Dirigente ovvero il Provveditore affinché provveda in merito.

4. E' in ogni caso vietata l'accettazione di regali indipendentemente dall'importo.

5. E' fatto divieto assoluto di chiedere o di ricevere regali o altre utilità, di qualunque valore siano, quale corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio ovvero per non aver compiuto un atto del proprio ufficio anche sotto forma del rispetto o meno dei tempi del procedimento amministrativo.

Art. 4

Incarichi

1. Fatti salvi gli incarichi attribuiti da soggetti di diritto privato appartenenti al sistema camerale, in conformità a quanto previsto dall'art. 4, comma 6, del codice generale, il personale non deve accettare incarichi di collaborazione, di consulenza, di ricerca, di studio o di qualsiasi altra natura, con qualsivoglia tipologia di contratto o incarico, da soggetti privati (persone fisiche o giuridiche) che:

a) siano o siano stati, nel biennio precedente, aggiudicatari di appalti, sub-appalti, cottimi fiduciari o concessioni, di lavori, servizi o forniture, nell'ambito di procedure curate personalmente o dall'ufficio 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 dall'ufficio 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 dall'ufficio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo.

2. Le disposizioni di cui al presente articolo integrano quanto previsto in materia dal vigente Regolamento di Organizzazione nonché dalla Disciplina per il conferimento degli incarichi extra istituzionali adottata dalla Camera di Commercio di Cosenza.

3. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'ente, il Segretario Generale vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5

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, entro 15 giorni al Responsabile per la prevenzione della corruzione la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti d'interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza, determinando un vantaggio personale. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

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

Art. 6

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti:

1. I soggetti di cui all'art. 2.1.a, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informano per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che gli stessi abbiano o abbiano 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 loro affidate.

2. I soggetti di cui all'art. 2.1.a e 2.1.b si astengono dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle loro mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, 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.

3. 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 Responsabile per la prevenzione della corruzione:

a) entro 30 giorni dall'approvazione del presente codice ;

b) all'atto dell'assegnazione a un nuovo ufficio / servizio;

c) entro 15 giorni dall'instaurazione di ciascun nuovo rapporto.

Art. 7

Obbligo di astensione

1. A titolo di specifica previsione di quanto stabilito nell'art. 7 del codice generale, si dispone quanto segue.

2. Il personale, salvo il caso di procedure standardizzate e automatizzate che non prevedono discrezionalità decisionale, deve astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività in situazioni di conflitto, reale o potenziale, patrimoniale o non, che possano coinvolgere interessi:

a) propri, dei propri parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di persone conviventi o con cui ha rapporti di frequentazione abituale

b) di soggetti o organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o di debito significativi

c) di soggetti o organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente

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

3. Quando ricorra il dovere di astensione e in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza, il personale deve darne preventiva comunicazione scritta al proprio dirigente che deve rispondere per iscritto sollevando il dipendente dall'incarico e affidandolo ad altro o, in assenza di idonee professionalità, avocandolo a sé o motivando le ragioni che consentono allo stesso di espletare comunque l'incarico.

4. Il Dirigente che si trovi in una situazione in cui vi è obbligo di astensione, deve darne preventiva comunicazione scritta al Segretario Generale (ovvero alla Giunta nel caso si tratti del Segretario Generale) che valuterà le iniziative da assumere.
5. Le decisioni del Dirigente, del Segretario Generale e della Giunta, concernenti le comunicazioni relative all'obbligo di astensione, devono essere tempestive e comunque tali da consentire il rispetto dei doveri d'ufficio e dei termini di conclusione del procedimento.
6. Tutte le comunicazioni relative all'obbligo di astensione e le relative decisioni in merito devono essere tempestivamente trasmesse, insieme agli atti cui si riferiscono, al Responsabile della prevenzione della corruzione che ne cura la conservazione.

Art. 8

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 adottato dalla Camera di Commercio di Cosenza.
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.
4. Il dipendente segnala, in via riservata, al Responsabile della prevenzione della corruzione le situazioni di illecito di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. 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.

Art. 9

Tutela del whistleblower

1. Il dipendente che segnala un illecito è tutelato secondo quanto previsto dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001.
2. *Ogni dipendente può rivolgersi e far pervenire, con le modalità previste nel PTPC, in via riservata, al Responsabile per la prevenzione della corruzione una nota con le informazioni utili per individuare l'autore o gli autori delle condotte illecite e le circostanze del fatto.*
3. 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 (c.d. *whistleblower*). 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.
4. Per quanto sopra richiamato si applicano gli obblighi di riservatezza stabiliti nel P.T.P.C. e in linea con le raccomandazioni contenute al riguardo nel P.N.A.

Art. 10

Trasparenza e tracciabilità

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 9 del codice generale.
2. Il personale osserva tutte le misure previste nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
3. In ogni caso, il personale – per le mansioni affidate in base alle direttive impartite dal Responsabile della struttura di appartenenza 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, a fini di trasparenza, devono essere messi a disposizione in modo tempestivo, preciso e completo e nei tempi richiesti dal Responsabile della struttura di appartenenza e/o dal Responsabile della trasparenza.
5. I Dirigenti ovvero, in loro mancanza, i titolari di Posizione Organizzativa e i responsabili degli uffici o ambiti funzionali posti in staff al dirigente, 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 personale deve aver cura di inserire nel fascicolo di ogni pratica trattata tutta la documentazione, anche in formato digitale, ad essa afferente, al fine di consentire la tracciabilità del processo decisionale.

Art. 11

Comportamento nei rapporti tra privati

1. Oltre a quanto previsto dall'art. 10 del codice generale, il dipendente:
 - a) non sfrutta né menziona la posizione che ricopre per ottenere utilità;
 - b) osserva scrupolosamente il segreto d'ufficio non divulga informazioni, di qualsiasi tipo, di cui sia a conoscenza per ragioni d'ufficio;
 - c) non esprime giudizi denigratori di nessun tipo riguardo l'ente;
 - d) non pubblica sulla rete Internet dichiarazioni inerenti l'attività lavorativa senza autorizzazione;
 - e) fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e comunque l'esercizio dei diritti costituzionalmente riconosciuti, non adotta condotte lesive dell'immagine dell'amministrazione.

Art. 12

Comportamento in servizio

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 11 del codice generale.
2. I Dirigenti e i Responsabili ripartiscono i carichi di lavoro, tra il personale assegnato alle strutture dirette, secondo le esigenze organizzative e funzionali e nel rispetto del principio di equa e simmetrica distribuzione.
3. Il personale, fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, evita ingiustificati ritardi nel compimento delle proprie attività e non adotta comportamenti tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria competenza.
4. Il personale collabora con il Dirigente o il responsabile di struttura al fine di garantire il rispetto delle scadenze puntuali. Nel momento in cui il personale prende atto del fatto di non riuscire a rispettare tali scadenze per cause da lui non dipendenti o per giustificati motivi, deve darne

tempestiva comunicazione al proprio responsabile che valuterà, di volta in volta, la situazione e gli eventuali provvedimenti da adottare.

5. I Dirigenti e i Responsabili 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.

6. Il personale deve utilizzare i permessi ed i congedi, previsti dalle norme di legge o di contratto, esclusivamente per le ragioni e nei limiti ivi previsti.

7. I Dirigenti e i Responsabili di struttura, nell’ambito delle loro rispettive competenze, devono vigilare sul rispetto dell’obbligo di cui al precedente comma 6, evidenziando le eventuali deviazioni e valutando le misure da adottare nel caso concreto.

8. I Dirigenti controllano che la timbratura delle presenze da parte del personale avvenga correttamente e valutano, per le pratiche scorrette, le misure o le procedure da adottare, secondo il caso concreto.

9. Il personale custodisce e utilizza il proprio badge con diligenza e nel rispetto dei regolamenti interni. In nessun caso il proprio badge, o altro documento idoneo alla rilevazione delle presenze, può essere ceduto e utilizzato da soggetti diversi dal titolare dello stesso.

10. I controlli di cui sopra con riguardo ai Dirigenti sono posti in capo al Segretario Generale.

11. A tutela del patrimonio pubblico, il personale utilizza i materiali, le attrezzature, i servizi, le strumentazioni telefoniche e telematiche e, in generale, ogni altra risorsa di proprietà dell’ente o dallo stesso messa a disposizione, unicamente ed esclusivamente per le finalità di servizio; è vietato qualsiasi uso a fini personali o privati. Eventuali deroghe nell’utilizzo degli strumenti informatici e di uso comune sono possibili ove ciò non vada a discapito dell’attività lavorativa, del decoro e dell’immagine dell’ente, ovvero non comporti costi specifici aggiuntivi e sia svolto in momenti di pausa dell’attività lavorativa, in linea con i principi di gestione e buon senso e in accordo con il proprio responsabile.

12. I mezzi di trasporto dell’amministrazione messi a disposizione del personale possono essere utilizzati solo per lo svolgimento dei compiti d’ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi di servizio.

13. Nell’utilizzo di cui sopra il dipendente impiega massima diligenza, si attiene scrupolosamente alle disposizioni all’uopo impartite dall’amministrazione (con circolari o altre modalità informative). Inoltre, conforma il proprio comportamento ad ogni azione o misura che sia idonea a garantire la massima 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 ed evitino gli sprechi nei consumi di carta, toner, materiali di vario genere, e comunicazioni telefoniche privilegiando ove possibile le comunicazioni telematiche.

14. Durante lo svolgimento di attività di servizio esterne alla sede lavorativa è vietato trattenersi, in orario di lavoro, per interessi personali e/o privati, in esercizi commerciali, pubblici servizi e uffici, fatte salve le normali esigenze di ristoro.

Art. 13

Rapporti con il pubblico

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall’art. 12 del codice generale.

2. Il personale che operi a diretto contatto con il pubblico ha il dovere di rendersi riconoscibile attraverso l’esposizione dell’apposito supporto identificativo fornito dall’Amministrazione e

rispondere agli utenti con correttezza, cortesia, completezza e accuratezza fornendo, entro il più breve tempo possibile, tutte le informazioni richieste ovvero – tenuto conto della natura del problema sottoposto – indirizzando l'interessato al funzionario responsabile del procedimento e/o all'ufficio competente.

3. Alle comunicazioni di posta elettronica si deve di regola 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 e dell'ufficio di appartenenza.

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, il personale addetto ad uffici a diretto contatto con il pubblico:

a) salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Amministrazione, evade le richieste/pratiche seguendo l'ordine cronologico di arrivo, motivando in modo specifico un eventuale rifiuto;

b) rispettano gli appuntamenti con i cittadini e rispondono senza ritardi ad eventuali reclami;

c) informano immediatamente, di regola per iscritto, il proprio responsabile di eventuali rimostranze scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori. In caso di rilievi orali il dipendente invita il soggetto interessato a renderli per iscritto e solo successivamente informa il proprio responsabile;

d) forniscono ogni informazione atta a facilitare ai cittadini l'accesso ai servizi camerali e ad identificare il responsabile;

e) non assumono impegni né anticipano decisioni al di fuori dei casi consentiti;

6. Fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, nonché l'esercizio dei diritti costituzionalmente garantiti, al personale 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. Sarà cura del Segretario Generale stabilire la forma e l'iter procedimentale per il rilascio di dichiarazioni pubbliche.

7. Il personale che opera in servizi per i quali sono state adottate carte dei servizi (o documenti analoghi sugli standard di quantità e qualità) collabora al perseguimento degli obiettivi di qualità in esse contenuti.

Art. 14

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 svolgono con diligenza le funzioni ad essi spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, perseguono gli obiettivi assegnati e adottano un comportamento organizzativo adeguato all'incarico. I dirigenti, prima di assumere le funzioni, comunicano 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. I dirigenti forniscono le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge 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 al Segretario Generale. Nel medesimo termine rassegnano copia dell'ultima dichiarazione dei redditi presentata.

3. In fase di prima applicazione, quanto previsto dal precedente comma dovrà essere effettuato entro 30 giorni dall'approvazione del presente codice .

4. Il Dirigente deve osservare e vigilare sul rispetto delle norme in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed 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.

5. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare 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.

6. 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, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

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

8. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

9. 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. 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.

10. il dirigente provvederà, nell'ambito del Settore di propria competenza, a inserire negli atti di incarico, contratto, bando o altro documento avente natura negoziale e regolativa, apposite clausole riguardanti l'osservanza dei codici di comportamento per i soggetti ivi contemplati, nonché clausole di risoluzione o decadenza del rapporto e clausole sanzionatorie, da applicarsi previa contestazione scritta, in caso di violazione degli obblighi comportamentali nel rispetto di quanto previsto nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione.

Art. 15

Disposizioni particolari per il personale assegnato ai settori che sono maggiormente esposti al rischio di corruzione

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del codice, il personale assegnato ai Settori 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 diretto Responsabile l'eventuale coinvolgimento, nelle procedure messe in atto, di persone/società con le quali ha un interesse personale e/o economico in modo diretto o per mezzo del coniuge, parenti o affini.
3. Ai fini della regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività, ogni qualvolta l'attività amministrativa implichi l'esercizio della discrezionalità i relativi atti e provvedimenti dovranno contenere nella motivazione gli elementi che hanno condotto all'adozione della decisione, dando evidenza del processo logico sottostante con l'obiettivo di ridurre il verificarsi di circostanze che possano favorire casi di corruzione.

Art. 16

Disposizioni particolari per il personale assegnato agli uffici che si occupano di contratti, affidamenti e forniture

1. Il personale addetto all'Ufficio Provveditorato o all'Ufficio Tecnico o comunque incaricato di espletare le procedure di acquisizione di beni, servizi e lavori non conclude per conto dell'Ente contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o dalle quali abbia ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Nei casi ivi previsti, il personale interessato si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione.
2. Il personale che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, uno dei contratti descritti nel comma 1 per conto dell'ente, ne informa per iscritto il proprio Dirigente.
3. Il personale interessato, nei rapporti con i fornitori in argomento, adotta un comportamento trasparente, imparziale, obiettivo, integro e onesto, non influenzato da pressioni di qualsiasi tipo né da interessi personali e finanziari.
4. Il personale, al momento dell'assegnazione al settore 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 del settore.
5. In caso di condanna di cui al comma precedente, successiva all'assegnazione al settore, il personale deve darne immediata comunicazione al proprio Dirigente.
6. 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 personale condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
7. I membri del seggio di gara, in relazione alla procedura di gara e per tutta la durata dell'insediamento, riferiscono e rispondono unicamente al Responsabile Unico del Procedimento per la procedura stessa, al Presidente ed ai membri della commissione giudicatrice o di gara, se

nominati, ed al Dirigente cui compete la procedura stessa. Spetta unicamente al Dirigente la valutazione e conduzione di ulteriori relazioni con altri interlocutori o il rilascio dell'autorizzazione in tal senso ai membri del seggio.

8. I soggetti di cui al comma 1, nei rapporti con i fornitori in argomento, adottano un comportamento trasparente, imparziale, obiettivo, integro e onesto, non influenzato da pressioni di qualsiasi tipo né da interessi personali e finanziari.

Art. 17

Disposizioni particolari per il personale assegnato agli uffici che si occupano di acquisizione di personale e sviluppi di carriera

1. Il personale che, nello svolgimento delle proprie funzioni, si occupa di procedure in materia di concorsi pubblici, 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, e se sussistono situazioni di incompatibilità fra esso e i candidati ai sensi degli art. 51 e 52 del codice di procedura civile.

2. Il personale 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. 18

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, 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 proprio diretto Responsabile. In tali casi il Responsabile assegna l'attività ad altri funzionari, qualora le condizioni organizzative dell'Ente lo consentano. Qualora le condizioni organizzative dell'Ente non consentano l'assegnazione dell'attività ad altri funzionari, il Responsabile ne informerà il Dirigente per l'adozione delle misure ritenute idonee.

3. Il Dirigente provvede a informare il Responsabile della prevenzione della corruzione delle eventuali situazioni segnalate ai sensi del comma precedente.

Art. 19

Regole specifiche per il personale assegnato a settori 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 14 si applicano all'intera procedura di erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari compresa la fase di liquidazione.

Art. 20

Rapporti con l'autorità giudiziaria

1. In presenza di indagini relative all'attività dell'Ente, i soggetti di cui all'art. 2.1.b devono:

- a) assicurare la massima collaborazione con l'autorità giudiziaria, fornendo anche se non richiesta espressamente, tutta la documentazione e le informazioni utili all'attività degli inquirenti e assicurando analoga collaborazione da parte degli uffici;
- b) assicurare l'adozione sollecitata di tutti i provvedimenti disciplinari previsti nei confronti dei dipendenti che siano incorsi in violazioni dei doveri d'ufficio o in illeciti di natura penale, amministrativa o contabile;
- c) in presenza di indagini relative alla propria attività politica o amministrativa, assicurare la massima collaborazione con gli inquirenti, astenendosi da qualsiasi azione od omissione volta a ostacolarne l'attività e facendosi carico di chiarire pubblicamente la propria posizione nei confronti delle ipotesi accusatorie.
- d) nel caso di rinvio a giudizio o di imposizione di misure di prevenzione personale e patrimoniale per reati di corruzione, concussione, mafia, estorsione, riciclaggio, traffico illecito di rifiuti, e ogni altra fattispecie ricompresa nell'elenco di cui all'art. 1 del Codice di autoregolamentazione approvato dalla Commissione parlamentare antimafia nella seduta del 18 febbraio 2010, dimettersi ovvero rimettere il mandato.
- e) In caso di rinvio a giudizio per i reati sopraelencati di dipendenti o altri rappresentanti dell'Ente, promuovere la costituzione come parte civile della Camera di commercio di Cosenza nel relativo processo;
- f) In caso di condanna in primo grado per qualsiasi altro reato connesso alla propria attività politica e amministrativa, dimettersi ovvero rimettere il mandato;
- g) nei limiti delle proprie competenze, favorire la conoscenza dei beni confiscati alle organizzazioni criminali, promuoverne l'utilizzo a fini sociali, contribuire a renderne note le modalità di utilizzo.

Art. 21

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 15 del codice generale.
2. Le funzioni di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione del presente codice, oltre che del codice generale, sono attribuite ai Dirigenti, agli organismi di controllo interno (OIV) e all'ufficio per i procedimenti disciplinari, come previsto e con le modalità definite nell'art. 15, comma 1, del codice generale. In particolare, il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvale, per le attività di propria competenza, della collaborazione dell'ufficio per i procedimenti disciplinari.
3. Il Responsabile della prevenzione della corruzione (con il supporto dell'ufficio per i procedimenti disciplinari) deve verificare annualmente il livello di attuazione del codice, rilevando il numero ed il tipo delle violazioni accertate e sanzionate ed in quali aree dell'amministrazione si concentra il più alto tasso di violazioni. Questi dati saranno debitamente considerati in sede di predisposizione di proposte di modifiche ed aggiornamenti al presente codice.
4. 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.
5. 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 Responsabile della struttura di appartenenza del personale inadempiente, oltre al Responsabile della prevenzione della corruzione.
6. 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.

7. 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.
8. 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 comportamenti, da parte dei dipendenti.
9. La partecipazione dei dipendenti alla formazione sui contenuti dei codici di comportamento è obbligatoria.
10. Il monitoraggio sull'attuazione dei codici di comportamento, generale e specifico, è annuale e i relativi risultati sono pubblicati sul sito istituzionale e comunicati all'Autorità Nazionale per l'anticorruzione.
11. L'OIV verifica il controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice da parte dei dirigenti di vertice, i cui risultati saranno considerati anche in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale.

Art. 22

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. Come previsto dall'art. 16 del codice generale, la violazione degli obblighi contenuti nel presente codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è rilevante dal punto di vista disciplinare.
2. 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.
3. 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 e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone 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 richiamate dall'art. 16 comma 2 del Codice generale, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei seguenti casi, da valutare in relazione alla gravità:
 - violazione delle disposizioni inerenti "Regali, compensi ed altre utilità" di cui all'articolo 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;
 - violazione dei divieti inerenti la costrizione di altri soggetti all'adesione ad associazioni od organizzazioni, di cui all'articolo 5.1, punto b,
 - violazione del divieto a concludere, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, di cui all'articolo 15 comma 1, valutata ai sensi della lettera b);
 - casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 4 (divieto ad accettare 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/ruolo di competenza); 6, comma 2 (divieto a prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto

di interessi, anche potenziale); e 13, comma 8, primo periodo (Impegno del dirigente ad evitare la diffusione di notizie non rispondenti al vero sull'organizzazione, l'attività e i dipendenti pubblici).

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi del Comparto Regioni – Autonomie locali.

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.

5. Nel caso in cui le violazioni delle regole contenute nel presente Codice siano riferibili ai soggetti di cui all'art. 2.1.b, la Giunta camerale deciderà le iniziative più opportune nell'ambito di quelle possibili in base alla normativa vigente.

6. Le violazioni delle regole contenute nel presente Codice compiute da collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché da tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione, sono causa di risoluzione o decadenza del rapporto.

7. Restano ferme, in tutti i casi, le responsabilità amministrative, civili e penali da accertarsi nelle rispettive sedi di competenza.

Art. 23

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 ed 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 il personale che opera 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 (adesso ANAC).

Art. 24

Disposizioni finali – pubblicità del codice

1. La Camera di Commercio di Cosenza dà la più ampia diffusione al presente Codice, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutto il personale e a tutti i soggetti indicati al precedente articolo 1; assicura altresì un'adeguata attività formativa.

Le disposizioni del presente codice assumono eguale natura e valenza di quelle contenute nel codice generale.

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

2. La Camera di Commercio di Cosenza, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico e comunque al momento dell'inizio del servizio/ attività, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi arrivati, con rapporti comunque denominati (compresi collaboratori e consulenti), copia del codice generale e del presente codice.

3. Ciascun soggetto di cui all'art. 2.1 si impegna ad incoraggiare la diffusione del presente Codice e promuovere la sensibilizzazione di cittadini, personale, mezzi di comunicazione, ai principi in esso contenuti.