



INDICE

SEZIONE I -DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Finalità

Articolo 2 -Ambito di applicazione

SEZIONE II – PRINCIPI GENERALI DI BUONA AMMINISTRAZIONE E TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE

Articolo 3 - Principi generali

Articolo 4 - Principi di buona amministrazione e tutela della dignità e dei diritti del personale

SEZIONE III – NORME DI COMPORTAMENTO, OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ED UTILIZZO DELLE RISORSE

Articolo 5 - Regali, compensi ed altre utilità

Articolo 6 - Partecipazioni ad associazioni ed organizzazioni

Articolo 7-Comunicazioni degli interessi finanziari e disposizioni in materia di conflitto di interessi ed obbligo di astensione

Articolo 8 -Collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione

Articolo 9 – Trasparenza e tracciabilità

Articolo 10 – Comportamento nei rapporti tra privati, con mezzi di informazione e nell'utilizzo dei social media

Articolo 11 – Correttezza e comportamento in servizio

Articolo 12 – Utilizzo delle tecnologie informatiche

Articolo 13 – Rapporti con il pubblico

Articolo 14 – Comportamenti ecosostenibili

Articolo 15 – Disposizioni particolari per il personale con qualifica dirigenziale

Articolo 16 – Disposizioni particolari per il personale assegnato agli uffici che sono maggiormente esposti al rischio corruzione

Articolo 17 – Contratti e altri atti negoziali

SEZIONE IV – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 18 – Vigilanza monitoraggio e attività formative

Articolo 19 – Responsabilità per la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento

Articolo 20 – Disposizioni finali

Approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 16 del 5 marzo 2024



BOZZA CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI SALERNO

SEZIONE I -DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 -Finalità

1. Il presente Codice di comportamento, di seguito Codice, integra e specifica le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di seguito Codice generale, approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, e successivamente integrato con D.P.R. 13 giugno 2023, n.81, in attuazione dell'articolo 54, comma 5, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle Linee Guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.
2. Le disposizioni contenute nel presente Codice, in attuazione dei principi e valori etici che devono ispirare l'attività di pubblico servizio e, in raccordo con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) della Camera di Commercio di Salerno, sono finalizzate ad assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e buon andamento ed il perseguimento, in via esclusiva, dell'interesse pubblico.
3. Il presente Codice la cui inosservanza implica l'insorgenza di responsabilità disciplinare del personale dipendente rappresenta, inoltre, una delle principali misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione ed è elemento essenziale delle misure anticorruzione dell'Ente.

Articolo 2 - Ambito di applicazione

1. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice e dal Codice generale si applicano al personale dipendente, compreso il personale con qualifica dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato della Camera di Commercio di Salerno, al personale appartenente alle altre amministrazioni in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o in assegnazione temporanea e si estendono a tutti i collaboratori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo) di cui la Camera di Commercio di Salerno si avvale, a chi riveste la qualità di componente nelle Commissioni camerali nonché ai componenti degli Organi di cui all'art.9 della legge n. 580/1993 come modificata dal decreto legislativo n. 23/2010.

2. Ciascun Ufficio della Camera, per il tramite del proprio Responsabile, consegna copia del presente Codice e del Codice generale al personale come sopra individuato, 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.
3. 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 della Camera di Commercio di Salerno. A tal fine, l'Ufficio, per gli ambiti di propria competenza, dovrà mettere a disposizione, preferibilmente con modalità telematiche, dell'impresa contraente il presente Codice ed il Codice Generale, affinché questa li metta, a sua volta, a disposizione di tutti i soggetti che, in concreto, svolgono attività in favore della Camera di Commercio (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 contratto, in caso di violazione degli obblighi comportamentali de quo.
4. Negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, l'Ente camerale inserisce apposite disposizioni volte ad assicurare il rispetto del presente Codice, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) e delle sanzioni per i casi di violazione degli obblighi ivi previsti, con particolare riferimento alla violazione delle disposizioni in materia di inconferibilità, incompatibilità, pantouflage e conflitto di interessi, prevedendo altresì specifiche clausole risolutive in caso di violazione di tali obblighi.

SEZIONE II - PRINCIPI GENERALI DI BUONA AMMINISTRAZIONE E TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE

Articolo 3 - Principi generali

1. Il personale della Camera di Commercio osserva la Costituzione della Repubblica conformando la sua condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'Amministrazione. Assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico affidato.
2. Il personale rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità. Il principio di correttezza impone di mantenere, nell'ambito delle attività da chiunque espletate all'interno dell'Ente, un comportamento consono alla natura delle sue funzioni, improntato a criteri di rispetto, lealtà, probità e collaborazione, evitando atteggiamenti forieri di disagio interno, nonché fenomeni di conflitto di interessi.
3. 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.

4. Ogni dipendente nel lavoro quotidiano cerca di rendere concreti i valori che ispirano l'agire dell'Amministrazione, quali l'innovazione costante, la cura per la qualità dei servizi, il miglioramento continuo e la messa a disposizione della collettività della propria competenza professionale.
5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.
7. Ogni dirigente, in collaborazione con i responsabili, favorisce la diffusione dei valori aziendali incoraggiandone la traduzione in comportamenti concreti e stimolando il contributo di proposte innovative.

Articolo 4 - Principi di buona amministrazione e tutela della dignità e dei diritti del personale

1. La Camera di Commercio ritiene imprescindibile la prevenzione e la sanzione di ogni e qualsiasi atto che offenda la dignità della persona umana nella sua interezza e che ne comprometta la libertà personale e di espressione.
2. In un'ottica di tutela della dignità e dei diritti del proprio personale, la Camera di Commercio si impegna a prevenire e contrastare qualunque forma di mobbing e qualunque forma di molestia. Si impegna, inoltre, ad attuare misure adeguate e tempestive che consentano la cessazione dei comportamenti inopportuni.
3. Ogni dipendente ha il dovere di collaborare con l'Ente per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di pari opportunità e di reciproca correttezza.
4. Ogni dirigente e ogni responsabile presta adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi dell'integrità psico-fisica e la dignità del personale e per favorire lo sviluppo di un clima positivo improntato al rispetto reciproco, alla collaborazione, alle pari opportunità, all'inclusione e al benessere organizzativo.

SEZIONE III NORME DI COMPORTAMENTO, OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ED UTILIZZO DELLE RISORSE

Articolo 5 - Regali, compensi ed altre utilità

1. Il personale non si giova dell'appartenenza alla Camera di commercio per ottenere vantaggi altrimenti non dovuti e non chiede, per sé o per altri, né accetta regali o altre utilità, anche sotto forma di sconto, salvo i regali d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia. Per regali di modico valore si intendono quelli di valore non superiore a 150 euro, riferito all'anno solare e

quale limite complessivo nel quale il dipendente deve considerare, cumulativamente, tutte le fattispecie accettate, da chiunque provenienti.

2. Nel caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva ad unità organizzative dell'Ente, il valore economico si considera pro-quota per il numero di destinatari che ne beneficiano. Il personale non accetta, per sé o per altri, alcun regalo o altre utilità, compresi quelli di modico valore di cui al primo comma, quando ciò costituisca corrispettivo per compiere o aver compiuto un atto del proprio ufficio; in ogni caso non accetta regali o altre utilità da soggetti che possano trarre beneficio da attività, decisioni o atti compiuti dall'unità organizzativa di appartenenza.

3. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione camerale per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

4. I regali ricevuti al di fuori dei casi consentiti e che sono stati consegnati all'Amministrazione camerale sono utilizzati nel modo che segue:

a) quelli che possono essere utilizzati per fini istituzionali verranno dedicati a tali fini;

b) quelli che non possono essere utilizzati per fini istituzionali verranno raggruppati e quindi, periodicamente, venduti ed il ricavato verrà integralmente devoluto ad Associazioni di volontariato del territorio.

5. È in ogni caso vietata l'accettazione di regali sotto forma di somme di denaro di qualsiasi importo.

Articolo 6 - Partecipazioni ad associazioni ed organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina in materia di diritto di associazione, il personale è tenuto a comunicare tempestivamente la propria adesione o appartenenza ad associazioni, organizzazioni (esclusi i partiti politici, i sindacati ed associazioni di natura religiosa), o comitati i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento delle attività d'ufficio.

2. Gli ambiti di interesse che possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio o servizio di appartenenza sono quelli che coincidono con la responsabilità amministrativa di cui il dirigente, il funzionario titolare di incarico di EQ o il dipendente (in quanto responsabile del procedimento) sono titolari all'interno dell'Amministrazione.

3. Il dipendente che si trovi in questa situazione deve comunicare, entro 30 giorni, al proprio superiore gerarchico, la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio o servizio di appartenenza, anche a seguito di assegnazione a nuova unità organizzativa, nuova assunzione o mobilità interna. Il personale con qualifica dirigenziale effettua la comunicazione al Segretario generale; Il Segretario generale effettua la comunicazione al Presidente.

4. Il dipendente si astiene dal trattare pratiche relative ad associazioni di cui è membro quando è prevista l'erogazione di contributi economici.

5. Il dipendente non fa pressioni con i colleghi o gli utenti dei servizi o con i soggetti con i quali venga in contatto durante l'attività professionale per aderire ad associazioni e organizzazioni di alcun tipo, indipendentemente dal carattere delle stesse o dalla possibilità o meno di derivarne vantaggi economici, personali e di carriera.

6. In caso di accertata incompatibilità, il dipendente dovrà essere trasferito ad altro ufficio, salvo che vengano meno le ragioni di incompatibilità a seguito di rinuncia del dipendente all'adesione o appartenenza all'associazione, organizzazione o altri organismi.

Articolo 7 - Comunicazioni degli interessi finanziari e disposizioni in materia di conflitto di interessi ed obbligo di astensione

1. Il personale è tenuto a comunicare per iscritto all'atto di assegnazione all'ufficio e in tutte le ipotesi di nuova assunzione o di mobilità interna:

- tutti i rapporti intercorsi negli ultimi tre anni in qualunque modo retribuiti. La comunicazione riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado del coniuge (nonni del coniuge, fratelli e sorelle del coniuge), o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto, altresì, a specificare se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate;
- l'esercizio di attività professionali economiche, per quanto di propria conoscenza, da parte di parenti ed affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che li pongano in contatto non occasionale con le attività inerenti l'ufficio di assegnazione;
- il possesso di partecipazioni azionarie e altri interessi finanziari laddove possano porlo in conflitto di interessi con le attività di competenza;
- l'assunzione di incarichi di rappresentanza in associazioni, fondazioni, altri enti pubblici di qualsiasi natura ivi compresi gli incarichi di rappresentanza di partiti politici qualora da ciò possano derivare obblighi o vincoli tali da poter interferire con l'esercizio delle funzioni dell'Amministrazione.

2. In particolare ogni dipendente che si trovi in una delle summenzionate situazioni ha l'obbligo di astenersi dallo svolgimento di attività e/o decisioni in situazioni anche potenziali di conflitto di interessi, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o di superiori gerarchici.

3. Il dipendente ha altresì l'obbligo di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale o grave inimicizia o rapporti di debito o di credito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia il tutore, curatore, procuratore ovvero agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

4. Il personale non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni attività inerenti l'unità organizzativa di appartenenza.

5. Il personale che negli ultimi 3 anni di servizio abbia esercitato per conto della Camera di Commercio poteri autoritativi o negoziali non può svolgere nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego attività lavorativa professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri.

6. I singoli dipendenti si astengono altresì in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza che possano compromettere, anche solo potenzialmente, il principio di imparzialità.

7. Ogni dipendente che si trovi in una delle ipotesi come sopra declinate, ha l'obbligo di segnalare per iscritto tempestivamente la sussistenza di un conflitto di interessi attuale o potenziale al Dirigente di riferimento il quale, esaminate le circostanze della segnalazione e valutato se la situazione integra gli estremi di un conflitto di interesse idonea a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo, esita per iscritto la comunicazione del dipendente sollevandolo dall'incarico, ovvero, motivando espressamente le ragioni che consentano comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza, sarà lo stesso dirigente ad avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

8. Il personale con qualifica dirigenziale effettua la comunicazione al Segretario generale oltre che per conoscenza al RPCT dell'Ente RPCT che provvederà a valutare le iniziative da assumere in relazione alla segnalazione effettuata.

Articolo 8 - Collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione

1. Il personale è tenuto:

- a rispettare quanto previsto nelle misure di prevenzione del rischio corruzione individuate e formalizzate nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigente, contribuendo in modo attivo al loro funzionamento;
- a collaborare con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nello svolgimento del processo di gestione del rischio, nell'attuazione delle misure e nelle relative attività di monitoraggio, anche segnalando:
 - ✓ le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - ✓ il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - ✓ eventuali situazioni di illecito, inerenti all'attività d'ufficio, di cui sia venuto a conoscenza.

2. Il personale che sia venuto a conoscenza di eventuali situazioni di illecito, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, comunica tempestivamente tali situazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) secondo le modalità specificatamente predisposte dall'Ente e disponibili nelle sezioni del sito istituzionale e della intranet dedicate al tema del whistleblowing.

3. Per il singolo dipendente che segnala l'illecito vengono applicate tutte le misure di tutela previste dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001 e dal Piano di Prevenzione della Corruzione.

Articolo 9 - Trasparenza e tracciabilità

1. Il personale assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalle disposizioni normative e dai regolamenti vigenti, prestando la massima collaborazione

nel reperimento, elaborazione, tempestivo aggiornamento e pubblicazione sul sito istituzionale della Camera di Commercio dei dati soggetti a tale obbligo.

2. Ogni dipendente segnala al proprio responsabile le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, attinenti alla propria sfera di competenza.

3. Per assicurare un adeguato livello di trasparenza, i dati, le informazioni, gli atti e le elaborazioni oggetto di pubblicazione, ai fini di trasparenza, devono essere messi a disposizione secondo le modalità e le tempistiche previste nell'apposito allegato del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

4. I Responsabili dei Servizi e degli uffici sono i diretti referenti del RPCT per tutti gli adempimenti e gli obblighi così come individuati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e sono responsabili del regolare e corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs.33/2013 e s.m.i.

5. I procedimenti trattati dal personale devono essere, in tutti i casi, tracciati attraverso un adeguato supporto documentale - anche avvalendosi del sistema di gestione in uso all'Ente GEDOC e preferibilmente in formato digitale - che ne consenta in ogni momento la replicabilità.

Articolo 10 - Comportamento nei rapporti tra privati, con mezzi di informazione e nell'utilizzo dei social media

1. Fatte salve le manifestazioni di libertà di espressione di diritti costituzionalmente garantiti, e fatto salvo il diritto di critica, che deve corrispondere alla realtà e che deve essere espresso in modo corretto, misurato e rispettoso della dignità altrui ed il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, i singoli dipendenti si astengono dall'intraprendere iniziative volte alla divulgazione attraverso media, social/ network o altre modalità, di informazioni inerenti i procedimenti o altre attività dell'Ente camerale, se non autorizzate preventivamente o consentite da specifiche disposizioni normative, e dal rilasciare, anche a mezzo web, social/ network, blog e forum o altri media, dichiarazioni o commenti o divulgare comunque informazioni che possano nuocere all'attività o all'immagine dell'Amministrazione. Il dipendente, nell'utilizzo dei social network, non può pubblicare immagini che lo ritraggano con simboli o fregi riconducibili all'Amministrazione.

2. Pertanto ai destinatari è fatto divieto di:

- a) pubblicare sotto qualsiasi forma (web, social/ network, blog e forum o altri media) dichiarazioni, foto o video che possano ledere l'immagine dell'Amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale;
- b) tenere comportamenti che possano nuocere agli interessi ed all'immagine dell'Amministrazione, nonché al rispetto delle istituzioni, esprimere valutazioni e/o rilasciare dichiarazioni pubbliche inappropriate e/o offensive anche attraverso web, social/ network, blog e forum o altri media;

È fatto altresì obbligo di comunicare all'Amministrazione lo svolgimento di attività (ad es. rilascio di interviste, stesura di articoli, partecipazioni a convegni o seminari) che possano interferire con le funzioni istituzionali della Camera di Commercio di Salerno. Al fine del rispetto delle prescrizioni del presente articolo si intendono come equivalenti anche tutte le azioni di condivisione o interazione con terzi.

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

Articolo 11 - Correttezza e comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo i destinatari del Codice, salvo giustificato motivo:

- non ritardano, né adottano comportamenti tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. Il responsabile dell'Ufficio è tenuto a vigilare e a rilevare casi di squilibrio nella ripartizione dei carichi di lavoro, dovute alla negligenza dei dipendenti;
- nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i rispettivi responsabili, assicurano costantemente la massima collaborazione, nel rispetto delle reciproche posizioni e responsabilità istituzionali, tengono un comportamento decoroso, rispettoso delle esigenze dei colleghi e degli utenti, consono alla funzione svolta e all'immagine dell'Ente camerale, e concorrono a creare un clima costruttivo nell'ambiente di lavoro;
- in relazione alla funzione svolta, curano costantemente il proprio aggiornamento professionale, segnalando le proprie esigenze formative al proprio responsabile;
- in caso di lavoro da remoto, mantengono costanti contatti con il proprio responsabile e si attivano tempestivamente per segnalare eventuali problemi tecnici che limitino o impediscano lo svolgimento della propria attività, collaborando alla soluzione degli stessi;
- contribuiscono in modo proattivo al raggiungimento degli obiettivi strategici/operativi dell'Ente;
- rispettano gli obblighi di servizio anche con riferimento all'orario di lavoro e di servizio e adempiono correttamente agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze. Utilizzano i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi e delle esigenze lavorative dell'ufficio di appartenenza;
- adempiono con la massima diligenza le prescrizioni in materia sanitaria e di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- non utilizzano la posta elettronica in modo improprio od estraneo all'espletamento dell'attività lavorativa, fatte salve le attività di informazione/consultazione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori;
- utilizzano il materiale o le attrezzature di cui dispongono per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione; 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 e sia svolto in momenti di pausa dell'attività lavorativa, in linea con i principi di gestione e buon senso;

- si adoperano per evitare sprechi nei consumi di carta, corrente elettrica e 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.
2. I Responsabili e i Dirigenti (e per questi il Segretario Generale):
- a) vigilano sul rispetto degli obblighi di cui ai precedenti commi, evidenziando le eventuali deviazioni e valutando le misure da adottare nei casi concreti;
 - b) controllano che le timbrature delle presenze da parte dei propri dipendenti avvengano correttamente e valutano per le pratiche scorrette le misure da adottare, secondo i casi concreti.

Articolo 12 - Utilizzo delle tecnologie informatiche

1. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di servizio, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.
2. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti al servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.
3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.
4. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.
5. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

Articolo 13- Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico:
- a) si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del cartellino identificativo messo a disposizione dalla Camera di commercio, salvo diverse disposizioni di servizio;
 - b) anche in considerazione della sicurezza propria e dei colleghi, operano con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità;

- c) nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile e, in ogni caso, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della Camera di commercio, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio;
- d) fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali hanno la responsabilità od il coordinamento;
- e) nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità esplicitamente stabilite dalla Camera di commercio, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuti con motivazioni generiche;
- f) Rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami;
- g) opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e fornisce loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità;
- h) risponde alle comunicazioni di posta elettronica 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 del relativo responsabile;
- i) nei rapporti con l'utenza, in tutti i casi in cui è possibile e nel rispetto delle disposizioni interne, utilizza obbligatoriamente la posta elettronica. Restano salve e confermate le norme che impongono forme di comunicazione specifiche;
- j) fornisce ogni informazione atta a facilitare ai cittadini l'accesso ai servizi camerali.

2. Il dipendente:

- a) si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione, salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale;
- b) non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti il proprio ufficio o l'attività svolta, al di fuori dei casi consentiti;
- c) fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico;
- d) rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti dell'Ente;
- e) osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non siano competenti a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente dell'Ente;

- f) si astiene dal rilasciare dichiarazioni agli organi di informazione inerenti l'attività lavorativa o quella dell'ente nel suo complesso, in assenza di una specifica autorizzazione da parte del Segretario generale;
- g) nello svolgimento delle attività, si attiva per rispettare i tempi di conclusione dei procedimenti previsti dalla normativa.

Articolo 14 - Comportamenti ecosostenibili

1. In un'ottica di rispetto delle tematiche ambientali, il personale utilizza in modo ecosostenibile le risorse, adoperandosi per evitare, per quanto possibile, sprechi nei consumi di carta, energia elettrica e materiali in generale. In particolare, si impegna quotidianamente ad adottare comportamenti "virtuosi" orientati ad un utilizzo intelligente e razionale delle risorse come ad es.

- ✓ ridurre allo stretto necessario la stampa dei documenti;
- ✓ spegnere le luci prima di abbandonare i locali al termine dell'orario di servizio;
- ✓ spegnere le apparecchiature quando non sono in uso e prima di abbandonare i locali al termine dell'orario di servizio, e/o attivare lo standby automatico sui dispositivi in uso dopo un congruo numero di minuti;
- ✓ rispettare le limitazioni previste per il raffreddamento/riscaldamento dei locali indicate dall'amministrazione. Il personale, inoltre, osserva le disposizioni in materia di raccolta differenziata.

Articolo 15 - Disposizioni particolari per il personale con qualifica dirigenziale

1. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico.

2. Il dirigente prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio o il servizio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge. entro i 15 giorni successivi alla scadenza per la presentazione della dichiarazione dei redditi. La comunicazione deve essere fatta per iscritto, utilizzando il fac-simile predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

3. Assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

4. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. 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.
7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo.
8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.
9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.
10. Il Dirigente vigila 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 interessi, anche potenziali, oltre al puntuale riscontro di tutte le altre condizioni e presupposti legittimanti stabiliti per legge e/o regolamento.
10. Ogni dirigente provvederà, nell'ambito dell'Area 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.

Articolo 16 - Disposizioni particolari per il personale assegnato agli Uffici che sono maggiormente esposti al rischio di corruzione

1. Fermo restando l'applicazione delle altre disposizioni del codice, i dipendenti assegnati agli Uffici 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.
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.

Articolo 17 - Contratti e altri atti negoziali

1. Il personale nelle attività finalizzate all'affidamento dei contratti o altri atti negoziali rispetta rigorosamente le procedure previste dalle vigenti disposizioni normative, con particolare riferimento alla trasparenza ed alla tracciabilità.
2. Il personale non conclude per conto della Camera di Commercio di Salerno contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o dalle quali abbiano ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Nei casi ivi previsti, il dipendente interessato si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione. Il Dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quale abbia concluso, nel biennio precedente, uno dei contratti come sopra descritti per conto della Camera di Commercio di Salerno ne informa per iscritto il proprio Dirigente.
3. Il dipendente 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 soggetto che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale o il Dirigente.
5. Il personale preposto all'acquisizione di beni, servizi e forniture, al momento dell'assegnazione al servizio, dichiara 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 responsabile di Settore.
6. In caso di condanna di cui al comma precedente, successiva all'assegnazione al settore, il dipendente deve darne immediata comunicazione al proprio Dirigente d'Area.
7. Non può fare parte del seggio di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, 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.
8. 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 d'Area a cui compete la procedura stessa. Spetta unicamente al Dirigente d'Area la valutazione e conduzione di ulteriori relazioni con altri interlocutori o il rilascio di delega in tal senso ai membri del seggio.

SEZIONE IV - DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 18 - Vigilanza monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54 del D. Lgs. 165 del 30 marzo 2001, il personale con qualifica dirigenziale di ogni area vigila e monitora sul rispetto delle norme del Codice di comportamento nazionale e quelle del Codice interno.

2. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza ed integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti. Dette attività includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o funzioni superiori, la cui durata ed intensità sono proporzionali al grado di responsabilità.

Articolo 19 - Responsabilità per la violazione dei doveri contenuti nel Codice di Comportamento

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, ed è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento 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.

3. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge - con particolare riferimento al Titolo IV (Rapporto di lavoro) del D.lgs. 165 del 30 marzo 2001 e smi - dai regolamenti e dai contratti collettivi nazionali. Restano ferme le ipotesi in cui tale violazione dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente.

Articolo 20 - Disposizioni finali

1. La Camera di Commercio darà al presente Codice la più ampia diffusione, anche per il tramite della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nonché sarà trasmesso con ordine di servizio via e-mail a tutti i dipendenti. Verrà inoltre reso disponibile, a cura di chi attiva il rapporto di collaborazione, ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo.

2. La Camera di Commercio, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del presente Codice di comportamento.

3. Il rinvio a leggi e regolamenti contenuto nel Codice interno, si intende effettuato al testo vigente dei medesimi comprensivo delle modifiche e delle integrazioni intervenute successivamente alla loro emanazione.

4. Il Codice interno entra in vigore lo stesso giorno in cui viene adottato dall'organo competente.