

CODICE DI COMPORTAMENTO di A.S.P.eF.

Azienda Servizi alla Persona e alla Famiglia

Premessa

Il presente codice di comportamento è adottato in ottemperanza alle disposizioni impartite dal Comune di Mantova e ai sensi delle norme sottocitate che si intendono interamente recepite e in riferimento agli atti di indirizzo emanati dalla Commissione Indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche e più specificatamente:

- articolo 54 del D.lgs. 165/2001 (Codice di comportamento), come sostituito dall'art. 1, comma 44, della legge 190/2012;
- articolo 1, comma 45, della legge 190/2012;
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- Intesa tra Governo, regioni ed enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, siglata in data 24 luglio 2013;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con delibera CiVIT n. 72/2013;
- Linee Guida CIVIT – ANAC in materia di codice di comportamento approvate con deliberazione 75 del 24 ottobre 2013.

TITOLO I - Disposizioni di carattere generale

Art. 1-Disposizioni di carattere generale (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 1)

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", integra, ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà imparzialità e buona condotta già individuati nel Codice di Comportamento emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (di seguito DPR n. 62/2013) che i dipendenti di A.S.P.eF. (Azienda Servizi alla Persona e alla Famiglia, di seguito Azienda) sono tenuti ad osservare.
2. Il Codice è pubblicato sul sito internet istituzionale e ne viene consegnata copia ai dipendenti e ai collaboratori esterni al momento della loro assunzione o all'avvio della attività di collaborazione. I singoli soggetti sottoscrivono all'atto dell'assunzione apposita dichiarazione di presa d'atto, che viene conservata all'interno del fascicolo personale. Per i collaboratori la dichiarazione è conservata presso il settore in cui espletano l'incarico.
3. Il Codice è strumento integrativo del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), che verrà adottato annualmente dall'Azienda, che prevede modalità di verifica periodica del livello di attuazione del codice e le sanzioni applicate per violazioni delle sue regole, e tiene conto dell'esito del monitoraggio ai fini del suo aggiornamento.
4. Le violazioni del Codice producono effetti disciplinari, secondo le specifiche del Codice stesso e in coerenza con le disposizioni delle norme e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti in materia.

Art. 2 -Ambito di applicazione (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 2)

1. Il presente codice si applica:
 - ai dipendenti dell'Azienda sia a tempo indeterminato che determinato.
 - ai collaboratori e ai consulenti dell'Azienda, per quanto compatibile, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda stessa.
2. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, sono inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice oltre che dal DPR n. 62/2013.
3. I controlli periodici sono effettuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

TITOLO II - Comportamenti trasversali

Art. 3 - Regali compensi e altre utilità (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 4)

1. Il dipendente si attiene alle disposizioni dell'art. 4 del DPR n. 62/2013 in materia di regali, compensi o altre utilità.

In particolare, oltre a non chiedere, né sollecitare, per sé o per altri, regali o altre utilità, non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore di tipo istituzionale (gagliardetti, gadget) effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.

In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore. Per modico valore si intende in via orientativa quelli al di sotto di euro 100,00.

2. I doni ricevuti al di fuori dei casi consentiti, se trattasi di oggetti materiali, sono trattenuti dall'Azienda. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà, insieme al Responsabile dell'Ufficio Economico Finanziario, alla devoluzione ad associazioni di volontariato o beneficenza o per la particolare tipologia della regalia, alla vendita ed alla successiva devoluzione in beneficenza.

Sono messi a disposizione dell'Azienda anche gli omaggi che occasionalmente sono ricevuti nell'ambito delle normali relazioni di cortesia fra enti.

3. Le utilità ricevute al di fuori dei casi consentiti (sconti, facilitazioni, ecc.) che non si configurano come beni materiali, vengono trasformate in valore economico. Il dipendente che le abbia accettate contro le regole del presente codice vedrà una decurtazione stipendiale di pari entità.

Art. 4-Incarichi di collaborazione extra istituzionali con soggetti terzi (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 4 comma 6)

1. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti terzi che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente:

a) la gestione di un servizio per conto d'Azienda conferito dal Settore di appartenenza del dipendente, anche se quest'ultimo non sia stato responsabile delle procedure di affidamento del servizio o abbia avuto direttamente funzioni di vigilanza o controllo sull'attività dell'ente in questione;

b) la titolarità di un appalto di lavori sia come capofila che come azienda subappaltatrice, di lavori assegnati da parte dell'Azienda.

2. In ogni altro caso il dipendente interessato ad accettare incarichi di collaborazione, anche a titolo gratuito, si attiene alle norme previste per l'affidamento degli incarichi extra istituzionali vigenti.

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 5)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica entro e non oltre il 31 luglio 2014 e successivamente tempestivamente e comunque non oltre 5 gg. lavorativi al Dirigente competente la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati o ad associazioni religiose o legate ad altri ambiti riferiti a informazioni "sensibili". Il dipendente si astiene dal trattare pratiche relative ad associazioni di cui è membro quando è prevista l'erogazione di contributi economici.

2. 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.

3. Per le violazioni delle disposizioni di cui ai commi precedenti si fa riferimento alle sanzioni di cui all' art. 3, comma 5, lettere g), l) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 11/4/2008 "codice disciplinare".

4. Ai fini dell'applicazione del comma 1 del presente articolo, l'Azienda provvede ad una prima ricognizione entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente Codice.

5. Successivamente alla rilevazione di cui al comma precedente, la dichiarazione di appartenenza ad associazioni e organizzazioni (da trasmettere unicamente nel caso si verifichi l'interferenza tra l'ambito di azione dell'associazione e quello di svolgimento delle attività dell'ufficio), è in capo a ciascun dipendente senza ulteriore sollecitazione da parte dell'Azienda. Fatto salvo per i casi di nuova assunzione o mobilità in ingresso per il quale il Dirigente competente deve richiedere tale dichiarazione.

6. Tutte le dichiarazioni a carico del lavoratore pubblico volte a garantire trasparenza ed integrità rispetto alla sua partecipazione ad associazioni o organizzazioni i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio e comunque di cui al presente codice, dovranno essere compilate su apposita modulistica messa a disposizione dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Art. 6 -Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 6)

1. In materia di comunicazione degli interessi finanziari, conflitti di interesse si fa interamente riferimento alle disposizioni dell'art. 6 del DPR n. 62/2013.

2. I Dirigenti prevedono ogni due anni l'aggiornamento delle informazioni di cui all'art. 6, informandone l'esito di tale aggiornamento il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

3. Le dichiarazioni devono essere rese obbligatoriamente e conservate in apposito archivio dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Art. 7-Obbligo di astensione (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 7)

1. Il dipendente, che si trovi nella situazione di doversi astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relativamente ad un determinato procedimento di cui all'art.7 del DPR n. 62/2013, comunica tale situazione tempestivamente e comunque entro 3 gg. lavorativi dall'avvenuta conoscenza del fatto al Dirigente competente.

2. Quest'ultimo esamina le circostanze e valuta espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione, deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso dipendente. Il Dirigente cura l'archiviazione di tutte le decisioni dal medesimo adottate.

Sull'astensione dei Dirigenti decide il Consiglio di Amministrazione. Di ogni provvedimento se ne fa avere copia anche all'Ufficio Personale per l'archiviazione nel fascicolo del dipendente.

3. Dei casi di astensione è data comunicazione tempestiva al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, anche ai fini dell'eventuale valutazione, circa la necessità di proporre uno spostamento dell'interessato in caso di elevata frequenza di tali circostanze. Nella valutazione di tale spostamento deve essere sentito anche il Dirigente interessato.

Art. 8 -Prevenzione della corruzione (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 8)

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Azienda e, in particolare, le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

2. Ogni dipendente collabora con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, comunicando allo stesso i dati e le informazioni eventualmente richieste e segnalando, per il tramite del proprio Dirigente, eventuali situazioni di illecito nell'Azienda di cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante ai fini del presente articolo e dell'art. 8 del DPR n. 62/2013. La segnalazione da parte di un Dirigente viene indirizzata direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

3. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione adotta ogni cautela affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990 e s.m.i..
4. L'Azienda garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'Azienda.

Art. 9 -Trasparenza e tracciabilità
(d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 9)

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni e alle aziende da esse controllate, secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il dipendente si informa diligentemente sulle disposizioni contenute nel Programma Triennale della Trasparenza e Integrità (PTTI).
3. I dipendenti sono tenuti a non emanare atti e disposizioni a valenza esterna, senza il rispetto delle procedure previste dallo Statuto.
4. E' dovere del dipendente di utilizzare e mantenere aggiornati i dati e i documenti inseriti nei programmi informatici di gestione delle informazioni e dei procedimenti.
5. Nella pubblicazione degli atti conclusivi dei procedimenti, che non siano determinazioni dirigenziali o atti deliberativi, il dipendente si accerta che l'atto pubblicato contenga tutte le informazioni necessarie a ricostruire tutte le fasi del procedimento stesso.

Art. 10- Comportamento nei rapporti privati
(d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 10)

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, ne' menziona la posizione che ricopre nell'Azienda per ottenere utilità che non gli spettino e non assume alcun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Azienda.
2. In particolare, nei rapporti privati con altri enti pubblici, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente:
- non promette facilitazioni per pratiche d'ufficio in cambio di una agevolazione per le proprie;
 - non chiede di parlare con i superiori gerarchici dell'impiegato o funzionario che segue la questione privata del dipendente, facendo leva sulla propria posizione gerarchica all'interno dell'Azienda;
 - non diffonde informazioni e non fa commenti, nel rispetto e nei limiti della libertà di espressione, volutamente atti a ledere l'immagine o l'onorabilità di colleghi, di superiori gerarchici, di amministratori, o dell'ente in generale.
3. Nei rapporti privati con altri enti o soggetti privati, con esclusione dei rapporti professionali e di confronto informale con colleghi di altri enti pubblici, il dipendente:
- non anticipa, al fine di avvantaggiare alcuno, i contenuti specifici di procedimenti di gara, di concorso, o di altri procedimenti che prevedano una selezione pubblica comparativa ai fini dell'ottenimento di contratti di lavoro, di prestazione di servizi o di fornitura, di facilitazioni, e benefici in generale;
 - non diffonde i risultati di procedimenti, prima che siano conclusi, che possano interessare il soggetto con cui si è in contatto in quel momento o di soggetti terzi.

Art. 11 -Comportamento in servizio
(d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 11)

1. Il dipendente svolge l'attività che gli viene assegnata nei termini e nei modi previsti con correttezza e diligenza e salvo giustificato motivo, non ritarda ne' adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. Il Dirigente è tenuto a vigilare e a rilevare casi di squilibrio nella ripartizione dei carichi di lavoro, dovute alla negligenza dei dipendenti.

2. Il dipendente non abbandona il proprio posto di lavoro anche per periodi brevi, fatte salve ragioni imprescindibili, qualora il proprio allontanamento provochi l'assenza completa di custodia di uffici o aree in quel momento accessibili da parte degli utenti.

Il dipendente è comunque tenuto ad informare il proprio superiore della necessità di abbandono temporaneo del posto di lavoro, nel caso di urgente e giustificato motivo. In tale caso perfezionerà in un secondo tempo l'atto autorizzatorio secondo il sistema in uso.

3. Il dipendente in caso di sopravvenute ed eccezionali esigenze, qualora non abbia potuto richiedere congrua autorizzazione preventiva, può richiedere telefonicamente all'inizio della giornata lavorativa al Dirigente il giorno medesimo, la fruizione di uno o più giorni di ferie o permessi di cui ai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. La richiesta telefonica, se seguita dalla relativa autorizzazione verbale, sarà successivamente regolarizzata. La presente modalità deve rivestire carattere di esclusività ed eccezionalità. Ciascuna richiesta di assenza dal servizio deve essere infatti, ove possibile, preventiva ed inoltrata in tempi congrui a garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi, secondo le disposizioni contenute nel regolamento aziendale e secondo le indicazioni del servizio incaricato della gestione del personale.

4. E' a carico del Dirigente di ogni area attraverso la verifica dell'osservanza delle regole in materia di utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro nonché del corretto utilizzo e dell'eventuale recupero, attraverso l'utilizzo del sistema informatico di certificazione delle presenze (badge di timbratura).

5. Il dipendente utilizza i materiali, le attrezzature, i servizi telematici e telefonici, e più in generale le risorse in dotazione al servizio, esclusivamente per ragioni d'ufficio (ivi incluse le richieste con il portale del dipendente in intranet) e non per uso personale, osservando le regole d'uso imposte dall'Azienda, sempre improntate al buon mantenimento e alla riduzione delle spese, anche energetiche e all'uso esclusivamente pubblico delle risorse. A tale scopo ha l'obbligo di spegnere luci ed apparecchiature d'ufficio al termine dell'orario di servizio.

Art. 12 -Rapporti con il pubblico
(d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 12)

1. Il dipendente nei rapporti con il pubblico consente il proprio riconoscimento attraverso l'esposizione in modo visibile del cartellino identificativo fornito dall'Azienda oppure con altro supporto identificativo visibile, messo a disposizione come targa sulla scrivania o sulla porta, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti.

2. Il dipendente si rivolge agli utenti con cortesia ed opera con spirito di servizio, correttezza e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile nella massima tempestività, utilizzando il mezzo consentito che garantisca al contempo sicurezza, velocità ed esaustività nella risposta avendo cura di mantenere nello stile di comunicazione proprietà e cortesia, e di salvaguardare l'immagine dell'Azienda. In ogni caso, ad una richiesta pervenuta tramite posta elettronica si deve rispondere utilizzando lo stesso mezzo, avendo cura di garantire esaustività della risposta e riportando tutti gli elementi necessari all'identificazione del responsabile del procedimento.

3. Il dipendente è tenuto a indossare un abbigliamento consono al luogo di lavoro e decoroso e al rispetto dell'utenza. Non fuma negli uffici nel rispetto della specifica normativa in materia.

4. Il dipendente, qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al responsabile o all'ufficio competente dell'Azienda, facilitandone il raggiungimento da parte dell'utente, anche contattando personalmente in via preliminare l'ufficio competente e assicurandosi che le informazioni fornite siano effettivamente sufficienti per raggiungere (fisicamente o telematicamente) l'ufficio richiesto. Particolare sensibilità dovrà essere tenuta in situazioni di disagio e/o di handicap.

5. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento, evitando tuttavia di esprimere di fronte agli utenti giudizi negativi di natura personale su colleghi e collaboratori, o assegnando agli stessi l'intera responsabilità di un ipotetico o accertato disservizio, riservandosi eventuali segnalazioni sensibili dal punto di vista disciplinare da considerare in altra sede.

6. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Azienda, l'ordine cronologico di arrivo delle istanze (anche se non protocollate) e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Devono comunque essere rispettati i termini del procedimento secondo le specifiche disposizioni di legge, ovvero nel termine di 30 giorni laddove non diversamente stabilito.

7. Il dipendente rispetta gli appuntamenti coi cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami direttamente o secondo l'organizzazione dell'ufficio.

8. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Azienda, dei propri colleghi, dei superiori e dei Dirigenti.

9. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un settore che fornisce servizi al pubblico, indipendentemente dalla propria posizione gerarchica nella struttura, cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'Azienda e meglio contenuti nei processi certificati pubblicati anche sul sito istituzionale nell'apposita sezione.

10. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti o procedimenti amministrativi, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso. Rilascia (anche attraverso trasmissione telematica di file) copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti.

15. Il dipendente osserva a prescindere 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 sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente dell'Azienda nel minor tempo possibile.

16. Il dipendente non rilascia dichiarazioni pubbliche o altre forme di esternazione se non espressamente autorizzato dal Dirigente, omettendo giudizi e/o considerazioni personali. Il Dirigente è autorizzato a rilasciare dichiarazioni in nome dell'Azienda, omettendo giudizi e/o considerazioni personali, previa autorizzazione dell'assessore competente.

Art. 13-Disposizioni particolari per i Dirigenti (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 13)

1. Per quanto attiene le disposizioni particolari per i Dirigenti si fa riferimento all'art. 13 del DPR n. 62/2013 e alle norme ivi interamente richiamate.

2. In particolare il Dirigente, prima di assumere un nuovo incarico di direzione, e comunque non oltre 30 giorni dal conferimento dell'incarico stesso, comunica al Responsabile della Prevenzione della Corruzione la propria posizione in merito agli obblighi previsti al comma 3 del citato art. 13 del DPR 62/2013.

3. Ogni due anni dal conferimento dell'incarico è dovuto un aggiornamento della comunicazione relativa a partecipazioni azionarie e altri interessi finanziari che possano porre il Dirigente in posizione di conflitto di interessi.

4. Il Dirigente di ciascuna area è tenuto a vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità da parte dei propri dipendenti o sul cumulo di impieghi o incarichi extra istituzionali che possano configurare fattispecie del c.d. "doppio lavoro". In caso si venisse a produrre tale fattispecie il Dirigente interessato è tenuto a segnalare immediatamente la circostanza al Responsabile del Settore che ha autorizzato l'incarico extraistituzionale per l'eventuale revoca dell'autorizzazione stessa.

Art. 14 Contratti e altri atti negoziali e rapporti privati del dipendente
(d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 14)

1. In occasione della conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Azienda, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente che abbia avuto o abbia in futuro rapporti negoziali privati con gli enti e professionisti interessati, rispetta le disposizioni espressamente contenute nell'art. 14 del DPR N. 62/2013.

2. Il Responsabile del Servizio che si trovi nella condizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 14 del DPR n. 62/2013, informa per iscritto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative
(d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 15)

1. Sull'applicazione del Codice di Comportamento di cui al DPR n. 62/2013, nonché del presente Codice, vigilano i Responsabili di ciascuna area, il Direttore Generale e il Direttore Sanitario.

2. Le attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del Codice rientrano tra le azioni previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione adottato annualmente, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

3. L'ufficio procedimenti disciplinari (UPD), oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, cura l'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Azienda, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di tutela dell'identità di chi ha segnalato fatti rilevanti a fini disciplinari.

4. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento all'interno dell'Azienda, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) dei risultati del monitoraggio, in collaborazione con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD).

5. L'attività di formazione rivolta ai dipendenti in materia di trasparenza e integrità, prevista dai piani annuali di prevenzione della corruzione, prevedono anche contenuti che consentano la piena conoscenza del Codice.

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice
(d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 – articolo 16)

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra le disposizioni del Codice di cui al DPR n. 62/2013 e quindi rientra tra i comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, ai quali saranno applicate, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, e in ragione del pregiudizio, anche morale, derivatone, le sanzioni disciplinari previste dalle norme e dai contratti vigenti, e secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 2 del citato Decreto.

Art. 17 Disposizioni per personale appartenente a particolari famiglie professionali

1. Si rinvia alle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) per la definizione dei comportamenti attesi da parte del personale assegnato alle aree ad elevato rischio di corruzione nonché appartenente a specifiche tipologie professionali (personale assegnati agli uffici di diretta collaborazione con il vertice politico, personale di sportello, personale con incarico di gare e contratti, ecc.).

Art. 18 Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Codice di fa riferimento alle disposizioni del DPR 16 aprile 2013 n. 62 (in vigore dal 19 giugno 2013) "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e alle norme ivi richiamate.