

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA DELLA PROVINCIA DI SAVONA

CODICE ETICO

Testo approvato dall'Amministratore Unico con Decreto n° 94 del 20.04.2022

Sommario

INTRODUZIONE.....	4
PARTE 1 DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art.1. Premessa	4
Art.2. Ambito di applicazione	4
Art.3. Definizioni	5
Art.4. Obblighi dell'incaricato o del contraente	5
Art.5. Principi Generali	6
Art.6. Astensione.....	6
Art.7. Prevenzione della corruzione.....	7
Art.8. Trasparenza e tracciabilità	8
Art.9. Pari opportunità	9
PARTE 2 COMPORTAMENTO IN SERVIZIO.....	9
Art.10. Disposizioni Generali	9
Art.11. Gestione della presenza in servizio.....	9
Art.12. Gestione delle attività e dei compiti	9
Art.13. Gestione delle risorse	10
Art.14. Contratti ed altri atti negoziali.....	10
Art.15. Regali, compensi ed altre utilità	11
Art.16. Incarichi e collaborazioni.....	12
Art.17. Rapporti con il pubblico.....	13
Art.18. Accesso a dati ed informazioni	13
Art.19. Ulteriori doveri. Scritture contabili e registrazioni.....	14
PARTE 3 COMPORTAMENTI NEI RAPPORTI PRIVATI E CON LE ALTRE AMMINISTRAZIONI.....	14
Art.20. Comportamento nei rapporti privati e con le altre Amministrazioni	15
Art.21. Partecipazioni ad associazione e organizzazioni	15
Art.22. Conflitti di interesse e divieto di pantouflage (incompatibilità successiva)	15
PROCEDURA RELATIVA AL CONFLITTO DI INTERESSI IN CAPO AL RUP ED AI DIPENDENTI.....	16
PROCEDURA RELATIVA AL CONFLITTO DI INTERESSI DEI CONSULENTI E COLLABORATORI	18
PARTE 4 COMPORTAMENTI DEI DIRIGENTI.....	19
Art.23. Disposizioni particolari per i dirigenti e i responsabili	19
Art.24. Comportamento dei dirigenti nei confronti dell'Azienda	19
Art.25. Comportamento dei dirigenti/responsabili di servizio nei confronti della struttura di assegnazione.....	20
PARTE 5 ORGANIZZAZIONE, COMPETENZE E RESPONSABILITA'.....	21

<u>Art.26. Vigilanza, monitoraggio ed attività formative</u>	<u>21</u>
<u>Art.27. Responsabilità conseguente alla violazione dei comportamenti del Codice</u>	<u>22</u>
<u>Art.28. Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile di Prevenzione della Corruzione.....</u>	<u>22</u>
<u>PARTE 6 NORME FINALI.....</u>	<u>23</u>
<u>Art.29. Diffusione e conoscibilità del Codice</u>	<u>23</u>
<u>Art.30. Approvazione ed interpretazione del Codice</u>	<u>23</u>

INTRODUZIONE.

Il Codice Etico di ARTE Savona è il Codice di comportamento che si applica all'Amministratore Unico, ai dirigenti ed ai dipendenti. Da un lato, integra e specifica i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta; dall'altro, costituisce parte integrante del sistema normativo dell'Azienda teso a prevenire ed a contrastare fenomeni di corruzione nonché a garantire integrità e trasparenza sia nell'ambito del rapporto di lavoro alle dipendenze di ARTE Savona sia nella gestione dei servizi, attività o iniziative da parte di soggetti esterni, quali consulenti e collaboratori ai quali, in via estensiva, si rende applicabile il codice medesimo.

Il Codice Etico costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto dall'azienda ai sensi del D.Lgs 231/01 ed inoltre rappresenta una misura di prevenzione e di contrasto alla corruzione ai sensi della L. 190/12 e del Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il contenuto del Codice Etico trae ispirazione dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (ex DPR 62/2013) adeguatamente adattato alla natura giuridica dell'Ente (Ente Pubblico Economico) ed al Contratto di lavoro dei dipendenti Federcasa applicato.

PARTE 1 DISPOSIZIONI GENERALI.

Art.1. Premessa

1. Il presente Codice Etico, di seguito denominato "Codice", definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti dell'Azienda ARTE Savona (nel seguito anche l'Azienda) sono tenuti ad osservare.
2. Ai fini del presente Codice, tutti i comportamenti contenuti nelle disposizioni che seguono sono ritenuti fonte diretta di obbligo per i destinatari che, conseguentemente, sono tenuti ai comportamenti individuati dal presente Codice, la cui violazione equivale alla violazione dei predetti obblighi.
3. Il Codice si applica anche ai soggetti, esterni all'organizzazione dell'Azienda, individuati dalle seguenti disposizioni che a questo si rapportano in virtù di incarichi, convenzioni, accordi, contratti o provvedimenti amministrativi, in quanto i relativi servizi, attività o iniziative individuano quale referente ultimo ARTE Savona.
4. Il Codice costituisce parte integrante del sistema normativo dell'Azienda teso a prevenire ed a contrastare fenomeni di corruzione, a prevenire la responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs 231/01 nonché a garantire integrità e trasparenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Art.2. Ambito di applicazione

1. Il presente Codice Etico si applica ai componenti degli organi societari, ai dirigenti, ai dipendenti di ARTE Savona a tempo determinato o indeterminato, qualunque sia la fonte del rapporto.
2. Tutti i soggetti, persone fisiche e giuridiche, cui sono attribuite o assegnate funzioni, competenze o servizi oppure che esercitano poteri o attività in forza di incarichi, convenzioni, contratti e accordi con ARTE Savona, devono comunque orientare la propria azione ed i propri comportamenti ai principi e norme individuati dal presente Codice.
3. I comportamenti previsti dal presente Codice si estendono, per quanto compatibili:
 - a. a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, compresi i lavoratori somministrati e i prestatori di lavoro accessorio;

- b. ai tirocinanti, stagisti, borsisti e volontari;
 - c. nei confronti delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere o lavori in favore dell'Azienda, compresi i propri amministratori, dipendenti e consulenti;
- 4. In ogni caso, i soggetti indicati nel comma 3 si rapportano nei confronti dei terzi, intesi quali cittadini, utenti, imprese, aziende, associazioni, istituzioni o altri enti:
 - a. avendo cura di tener chiaramente distinta la propria posizione rispetto a quella di ARTE Savona;
 - b. astenendosi, in ogni caso, da atti, affermazioni o comportamenti che possano indurre l'interlocutore a ritenere di rapportarsi con un soggetto inserito nell'organizzazione dell'Azienda;
 - c. astenendosi dall'utilizzo di logo, stemma, simboli grafici o denominazioni di ARTE Savona, nonché qualificazioni, titoli o attribuzioni che identifichino l'Azienda, salvi i casi espressamente previsti o consentiti.

Art.3. Definizioni

1. Ai fini del presente Codice:
 - a. per "collaboratore o consulente" si intende il soggetto comunque legato all'Azienda da un contratto o un incarico a qualsiasi titolo con esclusione del rapporto di lavoro subordinato.
 - b. per "dipendente" si intende il soggetto titolare di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato con ARTE Savona e comprende anche i dirigenti, salvo i casi nei quali il regolamento espliciti una diversa disciplina.
 - c. per "responsabile di servizio/ufficio" si intende il soggetto formalmente preposto all'unità organizzativa identificata nell'ambito della struttura organizzativa con la precisazione che, in mancanza della preposizione o della definizione dell'unità organizzativa, il responsabile di servizio/ufficio coincide comunque con la figura del dirigente.
 - d. per "dirigente" si intende il soggetto munito di poteri gestionali ai sensi del CCNL applicabile oppure il soggetto individuato dal dirigente quale sostituto, limitatamente al periodo di sostituzione.
 - e. per "soggetti privati" si intendono persone fisiche o giuridiche, enti, associazioni anche non riconosciute, fondazioni e comitati.

Art.4. Obblighi dell'incaricato o del contraente

1. Ai fini di cui all'art. 2 [Ambito di applicazione], comma 2, negli atti di incarico o nei contratti, devono essere inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione dei medesimi comportamenti previsti dal presente Codice per i dipendenti di ARTE Savona.
2. Il dirigente o il soggetto che sottoscrive l'atto di incarico o il contratto deve accertarsi dell'inserimento esplicito delle suddette clausole e l'incaricato o il contraente non possono modificarle o subordinare la propria sottoscrizione a condizioni o cautele particolari nell'applicazione.

Art.5. Principi Generali

1. Il dipendente osserva la legislazione applicabile, conformando la propria condotta ai principi di legalità, buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.
2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, onestà, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. Nei rapporti interni il dipendente agisce in base ai principi di lealtà, diligenza, collaborazione e rispetto reciproco.
4. 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.
5. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art.6. Astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che coinvolgono interessi propri oppure:
 - a. di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi,
 - b. di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale,
 - c. di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi,
 - d. di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente,
 - e. di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.
2. Per decisione si intende qualsiasi manifestazione di volontà diretta, anche in via mediata, a produrre effetti giuridici, indipendentemente dalla formalizzazione in atto o provvedimento, mentre per attività si intende lo svolgimento di istruttoria nonché azioni, operazioni e interventi, in qualsiasi forma, nell'ambito di processi, procedure o procedimenti.
3. 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.
4. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza da identificarsi, prima di tutto, in quelle caratterizzate dall'evidenza della causa di astensione.
5. Il dipendente, tempestivamente e senza indugio, informa il dirigente o il responsabile del servizio/ufficio se rileva situazioni che possano condurre all'astensione e trasmette comunicazione scritta nella quale

indica la pratica, procedura o procedimento interessato, lo stato dell'attività e identifica chiaramente la situazione da sottoporre a verifica.

6. Sull'astensione decide il dirigente (o il responsabile dell'ufficio di appartenenza), anche a seguito di ulteriori approfondimenti, per i quali il dipendente deve prestare la collaborazione richiesta, fermo restando che tale attività si svolge nel rispetto del diritto alla riservatezza del dipendente o di altri soggetti, il cui nominativo e situazione personale debbano essere esplicitati nell'ambito della verifica.
7. Immediatamente dopo la decisione sull'astensione e qualunque sia l'esito, il dirigente/responsabile trasmette gli atti al titolare del potere disciplinare, unitamente ad eventuali proprie considerazioni, anche in ordine alle misure adottate nel caso concreto nonché quelle per evitare e prevenire possibili future ipotesi di astensione.
8. Il titolare del potere disciplinare può chiedere motivatamente al dirigente/responsabile di servizio il riesame della situazione, nel qual caso il dirigente/responsabile di servizio è tenuto a procedere e a formalizzare le proprie conclusioni entro 5 giorni dalla richiesta di riesame. La decisione del dirigente/responsabile di servizio in sede di riesame chiude la procedura.
9. Qualora nella situazione di cui ai commi precedenti si trovi il dirigente, si segue la procedura sopradescritta, ma sull'astensione decide l'Amministratore Unico.
10. Il titolare del potere disciplinare provvede a classificare ed archiviare la documentazione relativa alle situazioni di cui al presente articolo.

Art.7. Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta e, nei limiti dei propri poteri e competenze, fa rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione secondo quanto contenuto nel piano triennale di prevenzione della corruzione e comunque nel rispetto delle disposizioni del presente Codice.
2. In particolare, il dipendente:
 - a. rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione;
 - b. presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, per le materie di competenza, all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231/01;
 - c. informa il dirigente o il responsabile del servizio/ufficio relativamente a dati o informazioni anche solo potenzialmente indici di situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza;
 - d. fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al dirigente o al responsabile dell'ufficio eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza.
 - e. comunica all'Azienda la sussistenza nei propri confronti di procedimenti penali e di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali per condotte di natura corruttiva;
3. Il dirigente o il responsabile del servizio/ufficio che riceve una segnalazione di illecito da parte di un dipendente assegnato alla struttura di competenza:
 - a. inoltra denuncia all'autorità giudiziaria, se ancora non si è provveduto;
 - b. contestualmente informa il responsabile della prevenzione della corruzione e il titolare del potere disciplinare, trasmettendo gli atti relativi in via assolutamente riservata;
 - c. provvede anche alla segnalazione per l'apertura del procedimento disciplinare o, se competente, lo attiva direttamente.

4. Il dipendente che effettua la segnalazione di illecito ha diritto, anche nelle eventuali indagini, inchieste o istruttorie interne, all'assoluta riservatezza della propria identità, ruolo e posizione lavorativa che devono essere comunicati unicamente:
 - a. all'autorità giudiziaria, in caso di denuncia;
 - b. agli altri soggetti eventualmente previsti dalla legge;
 - c. direttamente al soggetto responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza;
 - d. al titolare del potere disciplinare nella persona dell'Amministratore Unico.
5. Il dipendente che denuncia al proprio superiore gerarchico o all'autorità giudiziaria condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
6. Ogni dipendente, oltre al proprio responsabile e dirigente di riferimento, può rivolgersi e far pervenire, 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.
7. I soggetti facenti parte dell'organizzazione dell'Azienda, ai quali devono essere rivolte le segnalazioni o comunicazioni di cui al presente articolo o che comunque ne vengano a conoscenza, sono tenuti al segreto d'ufficio.
8. Tutti i dipendenti sono tenuti alla massima collaborazione ed al segreto d'ufficio in caso di indagini, inchieste o istruttorie interne.
9. Se nelle situazioni descritte alle lettere c) e d) del comma 2 si trova il dirigente, si segue la procedura sopra descritta e le segnalazioni e/o informazioni sono rese all'Amministratore Unico, ma solo nel caso in cui il dirigente non sia comunque tenuto a provvedere direttamente.
10. Fermo restando quanto previsto nel piano di prevenzione della corruzione, il dirigente (o il responsabile del servizio/ufficio), nell'ambito della struttura di competenza, adotta comunque tutte le misure idonee ad evitare il configurarsi di situazioni di illecito o di condizioni che possano facilitare situazioni di illecito.
11. Il titolare del potere disciplinare provvede a classificare ed archiviare la documentazione relativa alle situazioni di cui al presente articolo.

Art.8. Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente, secondo le disposizioni normative vigenti e quelle contenute del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e comunque nel rispetto delle prescrizioni contenute in atti dell'Azienda e di quelle del presente Codice:
 - a. assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo all'Azienda;
 - b. presta la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale;
 - c. fornisce i dati richiesti dal responsabile della prevenzione della corruzione, dall'organismo di vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231/01 e dal titolare del potere disciplinare.
2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

3. I soggetti individuati dal comma 3 dell'art. 2 [Ambito di applicazione] sono tenuti a fornire dati e informazioni su richiesta al responsabile della prevenzione della corruzione e al titolare del potere disciplinare.

Art.9. Pari opportunità

Il dipendente assicura il rispetto del principio di pari opportunità non solo quale garanzia della parità di genere, ma nell'accezione più ampia di individuazione, rispetto e mantenimento delle condizioni per garantire eguali opportunità di accesso e partecipazione dei potenziali interessati e contro-interessati a procedimenti, attività e iniziative nell'ambito delle proprie competenze.

PARTE 2 COMPORTAMENTO IN SERVIZIO.

Art.10. Disposizioni Generali

1. Il dipendente conforma il proprio comportamento in servizio ai principi ed alle disposizioni previste dalla legge, dai regolamenti, dai contratti collettivi o dagli atti dell'Azienda e, in ogni caso, alle disposizioni stabilite dal dirigente o dal responsabile del servizio/ufficio e adempie alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro con precisione e tempestività.

Art.11. Gestione della presenza in servizio

1. Il dipendente è tenuto ad assicurare la propria presenza in servizio secondo le esigenze di servizio, compresa l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario.
2. Il dipendente, con particolare riferimento alla gestione ed alla registrazione dell'orario ed alla presenza in servizio:
 - a. rispetta le specifiche disposizioni dell'Azienda, comprese quelle di carattere organizzativo o procedurale;
 - b. utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;
 - c. informa tempestivamente l'ufficio delle proprie assenze, anche se inferiori alla giornata lavorativa, secondo le modalità organizzative previste;
 - d. richiede tempestivamente di fruire di permessi, ferie, congedi o aspettative, consentendo al responsabile del servizio/ufficio eventuali approfondimenti o verifiche;
 - e. fornisce tempestivamente le informazioni richieste per le relative valutazioni da parte dei propri responsabili.
3. Il dirigente ed il responsabile del servizio/ufficio devono gestire la presenza in servizio del personale al fine di assicurare, per quanto possibile, anche l'adeguata copertura nei periodi di incremento di attività o di maggiore afflusso del pubblico.

Art.12. Gestione delle attività e dei compiti

1. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
2. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
4. Il dipendente evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine dell'Azienda.
5. Il dipendente assicura nelle relazioni con i colleghi e i terzi la massima collaborazione, nel rispetto delle posizioni e dei ruoli rivestiti, evitando atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambito dei servizi.
6. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

Art.13. Gestione delle risorse

1. Ai fini del presente Codice, per gestione delle risorse si intende la disponibilità, giuridica o materiale, di qualsiasi bene, strumento o utilità appartenente ad ARTE Savona.
2. La gestione di risorse ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati e tale da mantenere una costante proporzionalità tra bisogni e risorse nonché tra obiettivi perseguiti e misure procedurali e/o gestionali adottate.
3. Il dipendente utilizza il materiale, le attrezzature e i servizi telematici e telefonici di cui dispone per ragioni di ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'Azienda e per le sole finalità legate allo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
4. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio e, in ogni caso, nel rispetto delle disposizioni in tema di assicurazione.
5. Il dipendente non fornisce, consegna o consente a soggetti esterni l'utilizzo di logo, simboli grafici o denominazioni di ARTE Savona, nonché qualificazioni, titoli o attribuzioni se non in base a specifiche disposizioni e nei limiti di queste.
6. In ogni caso, non può essere autorizzato l'utilizzo, da parte di soggetti estranei all'organizzazione dell'Azienda, di denominazioni e intestazioni nonché di indirizzi di posta elettronica e certificata propri dell'Azienda.

Art.14. Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Azienda, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'Azienda abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

Sono espressamente vietate quelle condotte finalizzate alla dazione o promessa di denaro e/o altre utilità a chiunque prospetti finalità riconducibili all'oggetto ed allo scopo di cui all'art. 346 bis c.p. (Traffico di influenze illecite).

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'Azienda, contratti con soggetti privati con i quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile.
3. Nel caso in cui l'Azienda concluda contratti con soggetti privati con i quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.
4. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile, con soggetti privati con i quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti per conto dell'Azienda, ne informa per iscritto il dirigente e il responsabile del servizio/ufficio.
5. Per decisione si intende qualsiasi manifestazione di volontà diretta a produrre effetti giuridici, anche indirettamente e indipendentemente dalla formalizzazione in atto o provvedimento, mentre per attività si intende lo svolgimento di istruttoria nonché azioni, operazioni e interventi, in qualsiasi forma, nell'ambito di processi, procedure o procedimenti.
6. Per utilità si intende qualsiasi tipo di vantaggio, opportunità o provento, anche di natura non economica.
7. Nei casi previsti dai commi 3 e 4, il verbale di astensione e l'informazione scritta vengono trasmessi immediatamente al titolare del potere disciplinare secondo la disciplina dell'art. 6 [Astensione].
8. Se nelle situazioni di cui ai commi 3 e 4 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il titolare del potere disciplinare e il responsabile della prevenzione della corruzione (laddove persona diversa).
9. Il dipendente che riceva, da soggetti 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 dirigente/responsabile di servizio, che adotta le misure richieste dal caso e le conseguenti procedure, comprese quelle descritte per i casi di astensione e di informazione su situazioni di illecito, se ne ricorrono gli estremi, informandone tempestivamente il titolare del potere disciplinare ed il responsabile della prevenzione della corruzione.
10. Il titolare del potere disciplinare provvede a classificare ed archiviare la documentazione relativa alle situazioni di cui al presente articolo.
11. La disciplina del presente articolo si applica anche nel caso di concessione di contributi, sovvenzioni o vantaggi economici.

Art.15. Regali, compensi ed altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali, compensi o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, in alcun caso, per sé o per altri, regali, compensi o altre utilità, ad eccezione di quelli di modico valore rientranti negli atti di cortesia commerciale.
3. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato o a dipendenti della pubblica amministrazione.
4. Il dipendente che riceve regali, compensi ed altre utilità fuori dai casi consentiti dal presente articolo, ne informa immediatamente il dirigente/responsabile di servizio/settore che dispone a norma dell'articolo seguente, sentito il titolare del potere disciplinare.
5. I regali, compensi e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo sono immediatamente messi a disposizione dell'Azienda, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti,

per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali o per l'attività d'ufficio, previa redazione di apposito verbale.

6. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 100 euro, anche sotto forma di sconto.
7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità di ARTE Savona, il dirigente/responsabile di servizio/ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo e dispone in ordine alle ipotesi di cui al comma 4, informando il responsabile della prevenzione della corruzione 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 o la connessione con contratti la cui gestione è di competenza dell'ufficio.
8. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Azienda e a salvaguardia dei dipendenti, nei contratti di affidamento di incarichi, collaborazioni, consulenze o acquisizione di beni o servizi, sono inserite specifiche clausole che precisino il divieto di erogazione di regali, compensi ed altre utilità a favore dei dipendenti dell'Azienda, precisando che tali azioni configurano violazione ai doveri d'ufficio e possono essere sanzionate ai fini del presente Codice.

Art.16. Incarichi e collaborazioni

1. Il dipendente non accetta alcun tipo di incarico o di collaborazione comunque denominata, anche se gratuiti, da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività, così come definite all'art. 6 [Astensione], inerenti all'ufficio di appartenenza.
2. Per interesse economico deve intendersi qualsiasi partecipazione o coinvolgimento suscettibile di produrre o far conseguire qualsiasi tipo di utilità, anche sotto forma di opportunità o facilitazione.
3. Sono espressamente vietati:
 - gli incarichi professionali che si svolgono nei confronti di imprese, fornitori o soggetti privati che detengono rapporti di matura economica o contrattuale con l'azienda.
 - gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura, l'oggetto dell'incarico o che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.
 - gli incarichi svolti nel corso dell'orario di ufficio (salvo che si fruisca di permessi, ferie o periodi di astensione) o che comunque interferiscono con l'attività svolta in relazione al tempo, alla durata ed all'impegno richiesto.
 - gli incarichi che si svolgono utilizzando mezzi, beni ed attrezzature di proprietà dell'Azienda o che si svolgono nei locali dell'ufficio.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Azienda l'attribuzione di incarichi anche se gratuiti; in questo ultimo caso l'Azienda - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'Azienda e quindi non riconducibili ad es. ad attività hobbistica, sportive e culturali.

5. In generale, nella valutazione istruttoria operata dall'Azienda occorre tenere presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del soggetto, la sua posizione organizzativa, le funzioni attribuite o comunque svolte dallo stesso anche in un tempo passato ragionevolmente congruo. Nella valutazione occorre considerare anche il conflitto solo potenziale.
6. La valutazione è eseguita dall'Amministratore Unico sentito il responsabile della prevenzione della corruzione.

Art.17. Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente dedica particolare cura al rapporto con il pubblico ed in questo ambito opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e:
 - a. nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile;
 - b. qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente;
 - c. 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 od il coordinamento;
 - d. nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche;
 - e. rispetta gli appuntamenti con i cittadini e con soggetti terzi con cui viene a contatto e risponde senza ritardo ai loro reclami.
2. Il dipendente, nel riscontrare le comunicazioni degli utenti, utilizza preferibilmente la posta elettronica o la posta certificata, ferme restando le regole in materia di gestione della documentazione, assicurando comunque che lo strumento utilizzato assicuri l'identificazione del responsabile.
3. Nei rapporti con il pubblico il dipendente espone correttamente e chiaramente la posizione dell'Azienda e, salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Azienda stessa.
4. Il dipendente non rilascia interviste, dichiarazioni e/o notizie formali o informali agli organi di stampa su questioni inerenti l'attività dell'ufficio o comunque dell'Azienda, salvo i casi in cui sia a ciò autorizzato dal Presidente.

Art.18. Accesso a dati ed informazioni

1. In generale il dipendente gestisce con cura e diligenza dati e informazioni di cui sia in possesso o a conoscenza per ragioni di ufficio e:
 - a. non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti;
 - b. 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.

- c. 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;
 - d. 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;
 - f. qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta, cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente.
2. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa, cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati da ARTE Savona anche nelle apposite carte dei servizi e in ogni caso opera al fine di:
- a. assicurare la continuità del servizio;
 - b. consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori;
 - c. fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art.19. Ulteriori doveri. Scritture contabili e registrazioni

- 1. Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione su un unico documento contabile in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti. Nel caso in cui si verifichi una qualsiasi irregolarità atta a contestare la documentazione giustificativa di spesa ricevuta, il Responsabile del Settore competente dovrà richiederne la rettifica entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia.
- 2. Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.
- 3. Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi ad una adeguata documentazione.
- 4. Nessun pagamento potrà avvenire se non in base ad una fattura o documentazione di debito registrato in contabilità.
- 5. Tutte le azioni riguardanti l'attività di ARTE Savona devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento in conformità alle disposizioni legislative vigenti.
- 6. Chiunque venga a conoscenza di eventuali omissioni, errori o falsificazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è tenuto a darne notizia, oltre che al proprio responsabile, all' Organismo di Vigilanza.

PARTE 3 COMPORTAMENTI NEI RAPPORTI PRIVATI E CON ALTRE AMMINISTRAZIONI.

Questa parte riguarda l'ambito dei rapporti privati o con altre Amministrazioni del dipendente, nel quale comunque devono essere tenuti comportamenti tali da escludere lo sfruttamento della propria posizione per ottenere vantaggi e da evitare di esprimere opinioni o giudizi lesivi dell'immagine dell'Azienda. È un ambito che viene disciplinato espressamente dal Codice nel senso di definire un equilibrio tra le esigenze di fedeltà al datore di lavoro-Azienda e la libera esplicazione dei diritti da parte del dipendente cittadino.

Art.20. Comportamento nei rapporti privati e con altre Pubbliche Amministrazioni

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'Azienda per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Azienda.
2. In particolare, il dipendente si astiene dall'esprimere opinioni o giudizi lesivi dell'immagine dell'Azienda.
3. Il dipendente si astiene, in ambito privato, dal promettere il personale interessamento ai fini della risoluzione di problematiche all'esame di competenza dell'Azienda.
4. Il dipendente si astiene dal proporre modalità di accelerazione delle pratiche all'esame dell'Azienda al di fuori dei casi consentiti dalle norme di legge, così come dal proporre soluzioni in contrasto con i principi di etica e legalità dell'Azienda.
5. Al Dipendente è vietato anticipare il contenuto e l'esito di procedimenti, avvantaggiare o svantaggiare i competitori, facilitare terzi nel rapporto con il proprio ufficio o con altri uffici, partecipare ad incontri e convegni a titolo personale, aventi ad oggetto l'attività dell'Ente, senza averlo preventivamente informato.
6. Nei rapporti con altre pubbliche Amministrazioni al Dipendente è vietato promettere uno scambio di favori, chiedere di parlare con i superiori facendo leva sulla propria posizione gerarchica, diffondere informazioni lesive dell'immagine e dell'onorabilità dei colleghi, chiedere ed offrire raccomandazioni e presentazioni.

Art.21. Partecipazioni ad associazione e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al dirigente e/o responsabile di servizio/settore di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire, anche solo potenzialmente, con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio.
2. Le disposizioni di cui sopra non si applicano all'adesione a partiti politici o a sindacati.
3. La comunicazione deve essere resa al massimo entro 5 giorni dall'adesione e, in sede di prima applicazione del presente Codice, entro 30 giorni dall'entrata in vigore.
4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.
5. Il dirigente, ove possibile, identifica le categorie di soggetti privati che hanno interessi in decisioni e attività della struttura di appartenenza e ne informano il titolare del potere disciplinare, aggiornando la situazione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Art.22. Conflitti di interesse e divieto di pantouflage (incompatibilità successiva)

1. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

2. 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. I dipendenti di ARTE Savona hanno l'obbligo, al momento della cessazione del servizio o dell'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto del divieto di pantouflage (art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. 165/2001 che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri).
4. Il dipendente di ARTE Savona, come da previsione del PNA 2019, ha l'obbligo di comunicare al Responsabile del Servizio e i Responsabili del Servizio e i Funzionari addetti all'Ufficio Legale al Dirigente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, i rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, 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.
5. I dipendenti di ARTE Savona sono tenuti a uno specifico dovere di informazione verso il Responsabile del Servizio e i Responsabili del Servizio e i Funzionari addetti all'Ufficio Legale al Dirigente, nel caso in cui stipulino contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbiano concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione per conto dell'Ente.
6. Il RUP rilascia la dichiarazione sull'assenza di conflitti di interessi al soggetto che lo ha nominato (come da modello C allegato).
7. Per quanto attiene la partecipazione a commissioni (o giurie) di gara, commissioni di concorso o altre commissioni, comunque istituite, per la valutazione e l'attribuzione di vantaggi (economici e non), tutti i membri devono prestare una apposita dichiarazione di assenza di cause di astensione all'atto del loro insediamento, come indicato nell'apposito regolamento già predisposto dall'Azienda in attuazione delle misure di prevenzione dei rischi (Modelli A e B allegati contenenti anche l'impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della dichiarazione stessa e a segnalare l'insorgenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi successivamente al conferimento dell'incarico, nonché l'impegno, nel caso in cui l'incarico sia ancora in corso, ad aggiornare la dichiarazione con cadenza semestrale).

PROCEDURA RELATIVA AL CONFLITTO DI INTERESSI IN CAPO AL RUP ED AI DIPENDENTI (elaborata a seguito delle indicazioni fornite da ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019)

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi.

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Le disposizioni sul conflitto di interessi, nel prosieguo specificate, fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.

Come previsto dal PNA 2019, l'Azienda prevede la seguente procedura di rilevazione, analisi e gestione delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale al fine della tutela anticipatoria dei fenomeni corruttivi.

L'Azienda prevede, innanzitutto, l'acquisizione al protocollo informatico e la conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP nelle quali è previsto anche l'impegno a comunicare ogni eventuale variazione della

dichiarazione già presentata o a segnalare l'insorgenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse (si allegano modelli D e C di dichiarazioni).

Le suddette dichiarazioni devono essere aggiornate dai dipendenti con cadenza annuale. L'Azienda ricorda con cadenza annuale a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate. Le dichiarazioni dei RUP devono essere aggiornate con cadenza semestrale.

Annualmente, il RPCT svolge controlli a campione sulla presentazione e aggiornamento delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interessi da parte dei dipendenti.

Inoltre, i Decreti, i Provvedimenti Dirigenziale e gli Ordinativi Diretti contengono la dichiarazione che il Proponente, nonché i soggetti che rendono i pareri favorevoli o sottoscrivono il provvedimento non si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori.

Le segnalazioni del conflitto di interessi da effettuarsi tempestivamente e per iscritto (secondo il Modello E allegato) devono essere indirizzate:

- al Responsabile del Servizio di appartenenza nel caso di segnalazione da parte del dipendente;
- al Dirigente nel caso di segnalazione da parte del Responsabile dei Servizi o dai Funzionari addetti all'Ufficio Legale;
- all'Amministratore Unico nel caso di segnalazione da parte del Dirigente;
- al RPCT nel caso di segnalazione da parte dell'Amministratore Unico.

Il soggetto tenuto a ricevere le suddette comunicazioni, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Verifica, inoltre, in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo.

La relativa decisione in merito deve essere comunicata al dipendente. Tale valutazione in capo al dirigente o al superiore gerarchico circa la sussistenza di un conflitto di interessi, appare necessaria anche nella fattispecie di cui all'art. 14 D.P.R. n. 62/2013 ("Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio"), sebbene la norma sembri prevedere un'ipotesi di astensione automatica.

La segnalazione del conflitto di interessi riguarda, in particolare, i seguenti casi.

Innanzitutto, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990, "in capo al responsabile del procedimento o al titolare dell'ufficio competente ad effettuare valutazioni, a predisporre atti endoprocedimentali e ad assumere il provvedimento finale nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interesse".

Il dipendente, inoltre, deve comunicare all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti.

La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate.

Il dipendente ha l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

Il dipendente si astiene 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, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza (come da Piano Nazionale Anticorruzione 2019, D.P.R. n. 62/2013 e art. 51 c.p.c.).

Un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi riguarda il caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile – contratto concluso mediante moduli o formulari) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente (come da Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e D.P.R. n. 62/2013).

E' previsto uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente anche nell'ipotesi in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

Le violazioni del codice di comportamento sono fonte di responsabilità disciplinare accertata in esito a un procedimento disciplinare, con sanzioni applicabili in base ai principi di gradualità e proporzionalità, ai sensi dell'art. 16 del d.P.R. n. 62/2013, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali o contabili o amministrative.

Nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018).

Secondo quanto indicato dall'ANAC, è prevista la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica. Si ritiene quale arco temporale utile a determinare il venire meno di presunte situazioni di conflitto di interesse il periodo di due anni, come da Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

In tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, si è ritenuto che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale come da Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

L'Azienda, inoltre, procede all'attività di sensibilizzazione del personale mediante la formazione e apposite comunicazioni ai dipendenti.

PROCEDURA RELATIVA AL CONFLITTO DI INTERESSI DEI CONSULENTI E COLLABORATORI (elaborata a seguito delle indicazioni fornite da ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019)

Al fine della tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, l'Azienda adotta misure relative all'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti e ai collaboratori.

In particolare, è stato predisposto un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche (che si allega).

Il consulente o collaboratore rilascia, prima del conferimento dell'incarico di consulenza, la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi compilando e sottoscrivendo il suddetto Modello. Nella dichiarazione è previsto l'impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della dichiarazione stessa e a segnalare l'insorgenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi successivamente al conferimento

dell'incarico, nonché l'impegno ad aggiornare la dichiarazione con cadenza semestrale in relazione ad incarichi che durano nel tempo.

Il soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni è il Responsabile del Servizio che conferisce l'incarico o al quale appartiene il Responsabile del procedimento proponente.

La verifica viene attuata mediante consultazione di banche dati liberamente accessibili e con l'acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprano cariche, previa informativa all'interessato.

Il Responsabile può procedere anche all'audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza effettua annualmente un controllo a campione della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

La conservazione delle dichiarazioni e della documentazione relativa all'accertamento viene fatta tenendo conto della disciplina in materia di tutela dei dati personali.

PARTE 4 COMPORTAMENTI DEI DIRIGENTI

Art.23. Disposizioni particolari per i dirigenti e i responsabili

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme di questa Parte 4^a si applicano ai dirigenti a tempo indeterminato e determinato, nonché ai responsabili di servizio, se non ricompresi in altre disposizioni del Codice e nei limiti della delega attribuita.
2. Ai soggetti di cui sopra è richiesto il massimo livello di cura o attenzione per evitare il verificarsi di condizioni e situazioni tali da non garantire la posizione di imparzialità e terzietà nell'adempimento dei compiti da parte dei dipendenti.

Art.24. Comportamento dei dirigenti nei confronti dell'Azienda

1. Il dirigente, in relazione ai poteri e responsabilità assegnati formalmente, costituisce l'espressione dell'Azienda sul piano gestionale.
2. 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 per l'assolvimento dell'incarico.
3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni o comunque all'atto dell'incarico:
 - a. comunica le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge;
 - b. 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.
4. Fermo restando l'aggiornamento periodico entro il 31 gennaio di ogni anno, le comunicazioni e le dichiarazioni di cui al presente articolo devono essere rese anche ad incarico in corso, al momento in cui si realizzano le relative situazioni o condizioni.
5. Le comunicazioni e dichiarazioni di cui al presente articolo sono indirizzate al titolare del potere disciplinare, che provvede a classificare ed archiviare la documentazione relativa alle varie situazioni.

6. Il dirigente, nello svolgimento del proprio ruolo:
 - a. assicura la presenza in servizio secondo le esigenze dell'Azienda;
 - b. garantisce la propria reperibilità durante la giornata lavorativa;
 - c. informa tempestivamente, anche tramite posta elettronica, l'ufficio risorse umane delle proprie assenze;
 - d. dispone sempre preventivamente per la propria sostituzione, formalizzandola e comunicandola all'Amministratore Unico ed all'ufficio risorse umane;
 - e. assicura la propria reperibilità per i casi di urgenza.
7. 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.
8. Il dirigente favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Azienda.
9. Il dirigente assicura la collaborazione richiesta dal responsabile per la prevenzione della corruzione, anche attraverso la produzione di relazioni e la partecipazione ad incontri.
10. Il dirigente promuove la diffusione della trasparenza amministrativa, assicura il rispetto degli adempimenti relativi e partecipa alla condivisione delle informazioni e degli atti all'interno della struttura, nel rispetto dei limiti riguardanti il segreto di ufficio e la riservatezza.

Art.25. Comportamento dei dirigenti/responsabili di servizio nei confronti della struttura di assegnazione

1. Il dirigente/responsabile di servizio 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.
2. Il dirigente/responsabile di servizio nella gestione della struttura di assegnazione:
 - a. garantisce che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali;
 - b. garantisce, 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;
 - c. 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;
 - d. assegna compiti e attività da svolgere sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione e formalizzando l'assegnazione nell'ambito della definizione o di modificazione della microstruttura;
 - e. affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione;
 - f. svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti;
 - g. vigila, anche attraverso l'applicazione delle norme regolamentari dell'Azienda, sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro";

- h. esercita, nei casi previsti, l'azione disciplinare o provvede secondo il successivo comma 4.
- 3. I dipendenti possono evidenziare, con nota circostanziata e motivata, eventuali anomalie o disparità di trattamento nell'ambito delle disposizioni di cui alle precedenti lettere d), e), f) alla struttura competente per la valutazione dei dirigenti/responsabili di servizio.
- 4. Il dirigente/responsabile di servizio intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva, 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 nonché alle attività di cui all'art. 7 [Prevenzione della corruzione].
- 5. 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 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 e secondo quanto previsto dall'art. 7 [Prevenzione della corruzione] del presente Codice.

PARTE 5 ORGANIZZAZIONE, COMPETENZE E RESPONSABILITA'.

Art.26. Vigilanza, monitoraggio ed attività formative

- 1. I dirigenti ed i responsabili, le strutture di controllo interno (Revisore dei conti, Organismo di Vigilanza, Responsabile della prevenzione della corruzione) e il titolare del potere disciplinare (Amministratore Unico) vigilano sull'applicazione del presente Codice.
- 2. I dirigenti ed i responsabili, in qualità di responsabili delle varie strutture, dovranno:
 - a. promuovere e accertare la conoscenza dei contenuti del Codice Etico da parte dei dipendenti;
 - b. curare la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti assegnati alle proprie strutture in materia di trasparenza ed integrità, soprattutto con riferimento alla conoscenza dei contenuti del Codice Etico e del modello di organizzazione e gestione predisposto ai sensi del D.Lgs 231/01 segnalando particolari esigenze nell'ambito della programmazione formativa annuale;
 - c. vigilare sul rispetto del Codice Etico da parte dei dipendenti assegnati alla propria struttura, tenendo conto delle violazioni accertate e sanzionate ai fini non solo della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare, ma anche della valutazione individuale del singolo dipendente.
- 3. Le strutture di controllo interno segnalano al titolare del potere disciplinare dati, informazioni e fatti rilevanti per l'applicazione del presente Codice ed anche ai fini dell'attività di monitoraggio di cui al comma seguente.
- 4. Il titolare del potere disciplinare svolge l'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, in conformità con le previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione, cura l'aggiornamento del Codice Etico, l'esame delle segnalazioni di violazione del codice etico, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui alla Legge 179/2017.
- 5. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del Codice Etico e il monitoraggio annuale sulla sua attuazione.
- 6. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, il titolare del potere disciplinare opera in raccordo con il responsabile della prevenzione della corruzione.

7. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione del Codice Etico, il titolare del potere disciplinare può chiedere all'Autorità Nazionale Anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.
8. Al personale dipendente sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice Etico, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

Art.27. Responsabilità conseguente alla violazione dei comportamenti del Codice

1. La violazione dei comportamenti previsti dal presente Codice e, più in generale, del Modello organizzativo configura una violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda.
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, 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 ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone all'immagine, decoro o prestigio dell'Azienda, con i criteri previsti dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro e con riferimento alle varie tipologie di infrazioni ivi previste.
4. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive.

Art.28. Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile di Prevenzione della Corruzione

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed al Responsabile di Prevenzione della Corruzione e trasparenza possono essere fatte da ciascun dipendente attraverso le modalità indicate nel Regolamento "*Gestione delle segnalazioni*".

ARTE Savona assicura la tutela della riservatezza del soggetto segnalante (c.d. whistleblower): a tale riguardo sono vietati atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, secondo quanto previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179.

Il Codice Disciplinare, facente parte del Modello organizzativo dell'Azienda, contempla sanzioni disciplinari nei confronti sia di chi viola le misure di tutela del segnalante, sia di chi effettua con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del regolamento interno sulle segnalazioni.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del soggetto segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere dell'Amministratore Unico, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

PARTE 6 NORME FINALI.

Art.29. Diffusione e conoscibilità del Codice

1. L'Azienda favorisce la più ampia diffusione al presente Codice.
2. A tal fine il Codice:
 - a. viene pubblicato sul sito internet istituzionale;
 - b. viene trasmesso tramite e-mail a tutti i dipendenti ed ai componenti di organi sociali;
 - c. viene consegnato e sottoscritto contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, da parte dei nuovi assunti a tempo indeterminato e determinato, nonché a quanti operino in base a rapporti di tirocinio, stage, borsa di studio, volontariato.
3. Inoltre, a cura delle strutture interessate:
 - a. viene trasmesso ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, per essere restituito con la sottoscrizione dell'interessato all'atto della conclusione del contratto o dell'incarico o comunque prima dell'inizio dell'attività.
 - b. viene trasmesso alle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere o lavori in favore dell'amministrazione per essere restituito, all'atto della sottoscrizione del contratto o dell'incarico o comunque prima dell'inizio dell'attività:
 - con la dichiarazione sottoscritta da parte del legale rappresentante per quanto riguarda la comunicazione ai dipendenti dell'impresa e l'obbligo di vigilanza e rispetto delle prescrizioni.

Art.30. Approvazione ed interpretazione del Codice

1. L'approvazione e le eventuali successive modifiche e integrazioni del presente Codice sono effettuate con decreto dell'Amministratore Unico.
2. Eventuali questioni relative all'applicabilità o all'interpretazione del presente Codice sono risolte con provvedimento dell'Amministratore Unico.

L'AMMINISTRATORE UNICO

F.to (Arch. Alessandro REVELLO)

Allegati:

- *Modello A) Dichiarazione di insussistenza di condizioni di incompatibilità a far parte di commissioni e giurie di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;*
- *Modello B) Dichiarazione di insussistenza di condizioni di incompatibilità a far parte di commissioni ;*
- *Modello C) Dichiarazione da rendere da parte dei RUP circa l'assenza di conflitto di interesse;*
- *Modello D) Dichiarazione da rendere da parte dei dipendenti circa l'assenza di conflitto di interesse;*
- *Modello E) Segnalazione ipotesi di conflitto di interessi;*
- *Modello F) Dichiarazione da rendere da parte dei consulenti e collaboratori circa l'assenza di conflitto di interesse;*