



Ministero dello Sviluppo Economico

- VISTO l'articolo 97 della Costituzione;
- VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni, recante la riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'art.11 della Legge 15 marzo 1997, n. 59;
- VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, l'art. 54, comma 5, secondo cui ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio Organismo indipendente di valutazione della performance, un codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1 del medesimo articolo 54;
- VISTA la legge 17 luglio 2006, n. 233 che ha convertito, con modificazioni, il decreto-legge 18 maggio 2006, n. 181, recante "Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei Ministeri", con la quale è stato istituito il Ministero dello sviluppo economico, di seguito denominato Ministero;
- VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62, concernente il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici";
- VISTA la Delibera A.N.AC. n. 75/2013 recante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54 comma 5, d.lgs. n. 165/2001)";
- VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013 n. 158, recante il regolamento di riorganizzazione del Ministero dello sviluppo economico;
- VISTO il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013/2016 del Ministero dello sviluppo economico, adottato con D.M. del 31

CORTE DEI CONTI

UFFICIO CONTROLLO ATTI MISE e MIPAAF

Reg. n. Prev. n. 1128

15 APR 2015

IL MAGISTRATO



gennaio 2014;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 21 febbraio 2014, con il quale la dott.ssa Federica Guidi è stata nominata Ministro dello sviluppo economico;

VISTO il decreto ministeriale 26 marzo 2014 di nomina del dott. Pietro Celi quale Responsabile della prevenzione della corruzione;

VISTA la necessità di adottare il codice di comportamento dei dipendenti di questa Amministrazione;

SU PROPOSTA del Responsabile della prevenzione e della corruzione, che ha redatto il codice di comportamento con il supporto della Direzione generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio, tenendo conto delle osservazioni pervenute in sede di procedura aperta alla consultazione;

TENUTO CONTO del parere espresso dall'OIV con nota n. 25520 del 5 novembre 2014 e successivamente confermato in seno agli incontri del Tavolo tecnico permanente in materia di performance, prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità e informazione;

DECRETA

E' approvato l'allegato Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dello sviluppo economico che, unitamente alla relazione illustrativa, costituisce parte integrante del presente Decreto.

Il presente decreto è trasmesso agli organi di controllo per la registrazione.

Roma, 17 MAR. 2015


IL MINISTRO



Ministero dello Sviluppo Economico

CODICE DI COMPORTAMENTO

Premessa

Il presente Codice di Comportamento (di seguito Codice), in attuazione dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (di seguito d.lgs. 165/2001), come modificato dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 (di seguito, l. 190/2012), integra, con specifico riferimento al Ministero dello Sviluppo Economico (di seguito Ministero), le regole contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" (di seguito DPR 62/2013).

Per quanto qui non espressamente previsto, si fa rinvio alla normativa di legge, regolamento e CCNL vigente e applicabile in materia nonché alle delibere A.N.AC. di riferimento.

Il Codice ha l'obiettivo di stabilire norme di condotta atte a garantire la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico e quindi evitare l'illiceità/illegittimità dell'azione amministrativa nonché definire le responsabilità per i comportamenti tenuti con colpa dai soggetti meglio specificati nell'articolo "destinatari".

Fatte salve le ulteriori eventuali responsabilità penali, civili e amministrativo/contabili, la violazione delle regole contenute nel Codice e quelle contenute nei CCNL comparto Ministeri, nel DPR 62/2013 e nella vigente legislazione in materia, costituisce infrazione rilevante sul piano disciplinare.

Il Codice sarà pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero, nella rete intranet e sarà trasmesso via e-mail a cura della Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione ed il Bilancio (di seguito DGROB) a tutti i dipendenti, collaboratori, Responsabili degli Uffici di diretta collaborazione e Organi politici, nonché verrà consegnato ai fornitori di servizi in favore del Ministero a cura dei relativi responsabili del procedimento.

Articolo 1

Destinatari del codice e loro obblighi

1. Sono destinatari del Codice il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, in posizione di comando, distacco o fuori ruolo ovvero i collaboratori, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di Organi ed incarichi negli Uffici di diretta collaborazione nonché i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore del Ministero.
2. I destinatari del Codice che non siano dipendenti del Ministero rispettano il Codice per effetto di specifiche clausole da inserire obbligatoriamente, a cura del Responsabile del relativo procedimento o del dirigente di riferimento, nei rispettivi contratti con il Ministero.
3. All'atto dell'assunzione in servizio, i dipendenti si impegnano ad osservare il Codice con la sottoscrizione del contratto di lavoro, recante apposita clausola, o di specifico atto di impegno in caso di distacco, comando o assegnazione temporanea presso il Ministero.
4. I destinatari del Codice svolgono i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui sono titolari. I destinatari del Codice rispettano altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività,

trasparenza, equità e ragionevolezza e agiscono in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

I destinatari del Codice esercitano i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

I destinatari del Codice svolgono l'attività lavorativa con l'impegno necessario al proficuo espletamento dei propri compiti.

Il comportamento dei destinatari del Codice è improntato alla collaborazione tra il Ministero e i soggetti interessati a qualunque titolo all'attività del Ministero stesso.

I destinatari del Codice segnalano al proprio responsabile ogni evento in cui siano rimasti direttamente coinvolti e che può avere riflessi sul servizio o relativo a situazioni di pericolo o di danno per l'integrità fisica o psicologica propria o di altri.

5. I destinatari del Codice collaborano attivamente all'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, nel pieno rispetto dei contenuti del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.
6. I destinatari del Codice si impegnano anche a rispettare le circolari ministeriali ed ogni altro atto interno loro applicabile diretto alla disciplina del rapporto di lavoro o di collaborazione a qualsiasi titolo nonché all'organizzazione dell'ufficio presso cui prestano servizio, ivi compresi ordini di servizio e disposizioni, scritte ed orali, del dirigente responsabile dell'ufficio di riferimento.
7. Sull'applicazione del Codice svolge un'attività di monitoraggio e vigilanza l'Ufficio per i procedimenti disciplinari in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione. Con cadenza annuale, il Responsabile della prevenzione della corruzione, acquisite le informazioni da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, monitora gli effetti complessivi determinati dal Codice, rilevando anche il numero e le tipologie di infrazione registrate ed in quali aree si concentra il più alto tasso di violazioni. Fornisce inoltre comunicazione dei risultati all'A.N.AC. e ne dà pubblicità sul sito web del Ministero. L'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base dei dati rilevati dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e delle informazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, svolge una attività di supervisione sull'applicazione del Codice riferendone nella Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.
8. Per la violazione degli obblighi di cui ai punti 2 (mancato inserimento delle clausole) e 6 del presente articolo si applica la sanzione dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione (art 13, c. 2, CCNL 2002-2005) o la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 (art. 9, c. 4, CCNL 2006-2009), se l'autore dell'illecito disciplinare ricopre la qualifica dirigenziale.

Articolo 2

Usò della strumentazione informatica

1. Il personale dipendente, come individuato dall'art. 1, comma 1 del Codice, nonché i collaboratori, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di Organi e di incarichi, anche negli Uffici di diretta collaborazione, cui il Ministero fornisce la postazione informatica, hanno l'obbligo di prendere visione quotidianamente della propria casella di posta elettronica personale (nome.cognome@mise.gov.it) nonché, ove abilitati, dei messaggi ricevuti nella casella di posta elettronica certificata del proprio ufficio. Alle comunicazioni/istanze effettuate con detta modalità di

posta elettronica, occorre dare riscontro con lo stesso mezzo, fatte salve le eccezioni di legge/regolamento, compatibilmente con il possesso delle competenze e della qualifica posseduta ed in linea con le disposizioni organizzative del Ministero.

2. In materia di applicazioni informatiche, i destinatari del presente Codice sono tenuti al rispetto di quanto previsto dalle politiche di sicurezza informatica, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici del Ministero. Inoltre sono responsabili della protezione e conservazione dei dati, compresi i codici di accesso a programmi e agli strumenti informatici avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, oltre che dell'utilizzo di tali strumenti che deve essere appropriato e conforme con i fini istituzionali.

In particolare:

- a. l'account personale non può essere "ceduto": il titolare è pienamente responsabile di ogni suo uso od eventuale abuso e deve segnalare eventuali omonimie non emerse in precedenza e già omologate;
 - b. i messaggi di posta elettronica non devono contenere ingiurie, minacce o comunque contenuti inappropriati che possano recare offesa al destinatario e/o danno d'immagine al MISE;
 - c. non possono essere utilizzati programmi che si basino sulla tecnologia *peer to peer* - ovvero che consentano di collegare direttamente apparati informatici per la condivisione non protetta di contenuti e risorse - e forniscano funzionalità di *proxy* "anonimizzante" per la navigazione di siti *web* senza lasciare tracce;
 - d. non possono essere utilizzati i contatti per trasmettere volutamente virus informatici;
 - e. non possono essere inviati messaggi di incitamento all'odio e alla discriminazione razziale;
 - f. non è consentito l'utilizzo internet per accesso a siti con contenuti pornografici o comunque indecorosi, offensivi o comunque illeciti.
3. Per la violazione degli obblighi di cui al presente articolo, salvo che il fatto costituisca illecito disciplinare più grave, si applica la sanzione dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione (art 13, c. 2, CCNL 2002-2005) o la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 (art. 9, c. 4, CCNL 2006-2009), se l'autore dell'illecito disciplinare ricopre la qualifica dirigenziale.

Articolo 3

Obblighi comportamentali con l'utenza interna ed esterna

1. I destinatari del Codice, come individuati dallo stesso e dall'art. 2 del DPR 62/2013, assicurano l'ascolto delle esigenze dei colleghi, del cittadino e dei portatori di interesse, adottando comportamenti improntati a professionalità, competenza, sollecitudine, cortesia, trasparenza dell'azione amministrativa, correttezza ed imparzialità.
2. I destinatari del Codice, ed in particolare il personale che opera nelle aree più a rischio individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione del Ministero, agiscono nel rispetto delle leggi, contribuendo al raggiungimento della missione assegnata, si sottraggono ad ogni condizionamento delle forze politiche, dei gruppi di pressione o di chiunque tenti di influenzarne l'operato, assolvono i propri compiti nell'interesse pubblico ed evitano qualsiasi discriminazione basata su sesso, razza o etnia, nazionalità, età, opinioni politiche, credenze religiose o stato di salute dell'interlocutore.
3. I destinatari del Codice, ed in particolare il personale che opera nelle aree a più alto rischio individuate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Ministero, non accettano, né effettuano per sé o per altri, segnalazioni, sollecitazioni comunque dirette ad influire sul normale svolgimento delle

attività, e si astengono dal sollecitare raccomandazioni esterne o interne volte ad assicurarsi privilegi in ambito lavorativo, personale o sociale (anche fuori dall'ambito lavorativo). I destinatari del Codice comunicano/segnalano in forma scritta, tempestivamente, al responsabile del procedimento o al superiore gerarchico di tale responsabile, qualsiasi illecito, penale/amministrativo/contabile/disciplinare di cui siano venuti a conoscenza, inerente il procedimento amministrativo di competenza del Ministero. Colui che riceve la comunicazione/segnalazione ha l'obbligo di assicurare la riservatezza dell'autore della comunicazione/segnalazione. Per quanto qui non espressamente previsto, si fa espresso rinvio all'art. 54-bis del d.lgs. sopra richiamato, ai contenuti del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, del Piano triennale di prevenzione della corruzione, nonché al d.lgs. 33/2013.

4. Nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori e i rispettivi responsabili, i destinatari del Codice assicurano costantemente la massima collaborazione, nel rispetto delle reciproche posizioni e responsabilità istituzionali; evitano atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambito degli uffici; si astengono da comportamenti che possano arrecare danno all'immagine ed alla sensibilità di un altro dipendente, anche attraverso la circolazione di notizie che attengono alla sfera privata della persona, non attinenti, quindi, al servizio da questi svolto per il Ministero. Entro i limiti stabiliti dall'art. 12, comma 2 del DPR 62/2013, i destinatari si astengono altresì dall'intraprendere iniziative volte alla divulgazione attraverso media, social network o altre modalità d'informazione, inerenti i procedimenti, se non autorizzate preventivamente o consentite da specifiche disposizioni normative.
5. Fatte salve le norme sul segreto di ufficio, è fatto divieto ai destinatari del Codice di utilizzare informazioni riservate di cui si è venuti a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni. In particolare, è fatto divieto di comunicare a terzi informazioni su decisioni da assumere e provvedimenti relativi a procedimenti in corso, prima che siano stati ufficialmente deliberati.
Il personale che, in nome dell'Amministrazione, intrattiene rapporti con altri soggetti anche istituzionali è tenuto a non riportare e a non utilizzare, al di fuori del mandato di rappresentanza ricevuto, le informazioni acquisite in ragione di tali rapporti.
I destinatari del Codice si astengono dal rilasciare dichiarazioni pubbliche che possano nuocere all'Amministrazione.
I destinatari del Codice che partecipano ad incontri pubblici, pubblicano scritti o rilasciano interviste su materie che riguardano l'Amministrazione, segnalando la propria appartenenza al Ministero, in assenza di specifico mandato, sono tenuti ad informare preventivamente il proprio dirigente o il dirigente generale e a precisare che le opinioni espresse hanno carattere personale. Laddove il contenuto dello scritto o dell'intervento comporti una alta risonanza nell'opinione pubblica e rivesta carattere di rilevanza strategica e forte impatto, il testo oggetto di pubblicazione o divulgazione dovrà essere sottoposto all'attenzione del direttore generale interessato.
6. I destinatari del Codice rispettano gli obblighi di servizio anche con riferimento all'orario di lavoro e di servizio e adempiono correttamente agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze e, in relazione alla funzione svolta, curano costantemente il proprio aggiornamento professionale nelle materie di competenza anche attraverso l'offerta formativa del Ministero.
7. I rapporti con il sistema e gli organi di informazione nazionali e internazionali sono curati, ai sensi dell'art. 6 del DPR 198/2008, esclusivamente dal Capo dell'Ufficio stampa e dall'Ufficio stampa; le relazioni con il pubblico si realizzano attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (di seguito URP), nonché eventuali analoghe strutture, che operano in tema per espressa previsione di legge o regolamento.

8. Il personale assegnato all'URP e agli altri uffici che operano a contatto con il pubblico conforma il proprio comportamento agli standard di qualità previsti dai vigenti decreti ministeriali e dalla carta dei servizi, una volta adottata, secondo le linee guida formulate dalla A.N.AC.
9. Per la violazione degli obblighi di cui ai punti 3, 4, 5 e 8 del presente articolo, salvo che il fatto costituisca illecito disciplinare più grave, si applica la sanzione dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione (art 13, c. 2, CCNL 2002-2005) o la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 (art. 9, c. 4, CCNL 2006-2009), se l'autore dell'illecito disciplinare ricopre la qualifica dirigenziale.

Articolo 4

Conflitto d'interessi e obbligo di astensione

1. I dipendenti all'atto dell'assegnazione all'ufficio informano per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che gli stessi abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni, precisando:
 - a. se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b. se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi. 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 destinatari del Codice si astengono 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 inopportunità.
4. La comunicazione dell'astensione e dei suoi motivi, inerente i singoli procedimenti, è resa tempestivamente per iscritto al responsabile del procedimento o al diretto superiore gerarchico che decide con atto scritto in proposito. La comunicazione e la relativa decisione sono inserite nel fascicolo del relativo procedimento. Per la violazione dell'obbligo di astensione, si applica l'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. 165/2001, se ne deriva un danno grave al Ministero o a terzi, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento. Per tutte le ulteriori violazioni di minore gravità inerenti il procedimento di astensione, si applica la sanzione dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione (art 13, c. 2, CCNL 2002-2005) o la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 (art. 9, c. 4, CCNL 2006-2009), se l'autore dell'illecito disciplinare ricopre la qualifica dirigenziale.
5. Il personale dipendente, come individuato dall'art. 1, comma 1 del Codice, comunica al superiore gerarchico, in forma scritta, tempestivamente e comunque non oltre 5 giorni dal verificarsi della

condizione di interferenza, la partecipazione ad associazioni e organizzazioni prevista dall'art. 5 del DPR 62/2013. Tra le associazioni/organizzazioni ivi previste, sono comprese tutte quelle che hanno come scopo/oggetto anche una sola delle attività, anche analoghe o comunque connesse a quelle di competenza dell'ufficio cui è assegnato il dipendente, ivi comprese le iscrizioni ad associazioni od organizzazioni che ricevono contributi di qualunque natura attraverso l'Ufficio cui il soggetto è assegnato. Colui che riceve la comunicazione adotta gli atti di competenza (es.: avvio delle procedure per l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio/archiviazione per mancata interferenza in concreto).

6. In fase di assegnazione, la DGROB richiede al personale dipendente, come individuato dall'art. 1, comma 1 del Codice, una dichiarazione, resa ai sensi degli articoli 38, 47 e 76 D.P.R. n. 445/2000, sull'assenza di rapporti di parentela e affinità sino al terzo grado, nonché di coniugi o convivenza nell'ambito della medesima Direzione generale di destinazione. Detto personale che dovesse trovarsi successivamente in una delle condizioni di cui al precedente periodo, ne dà tempestiva comunicazione al superiore gerarchico e alla DGROB, che procede all'assegnazione ad altra Direzione generale, previa verifica che l'azione amministrativa non ne subisca particolare pregiudizio, tenuto conto dei requisiti professionali posseduti dal dipendente. In fase di assegnazione del personale, la Direzione competente adotta le misure necessarie ad evitare che dipendenti (Dirigenti e Personale non dirigenziale) legati da vincoli di parentela o di affinità sino al terzo grado, di coniugio o convivenza, prestino servizio in rapporto di subordinazione gerarchica nell'ambito della medesima Direzione Generale o Divisione. Il personale che, a seguito dell'assegnazione, venga a trovarsi in una delle condizioni di cui al precedente periodo, è assegnato ad altra Direzione Generale o Divisione, in posizione compatibile con i requisiti professionali posseduti.
7. Con eccezione delle previsioni di cui al comma 4, per la violazione degli obblighi di cui al presente articolo, salvo che il fatto costituisca illecito disciplinare più grave, si applica la sanzione dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione (art 13, c. 2, CCNL 2002-2005) o la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 (art. 9, c. 4, CCNL 2006-2009), se l'autore dell'illecito disciplinare ricopre la qualifica dirigenziale.

Articolo 5

Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, i destinatari del Codice non ricorrono a mediazione di terzi, né corrispondono o promettono ad alcuna 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'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.
2. I destinatari del Codice non concludono, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, 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 i destinatari del Codice abbiano concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astengono 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.
3. I destinatari del Codice che concludono accordi o negozi ovvero stipulano contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile, con persone fisiche o giuridiche

private con le quali abbiano concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informano per iscritto il dirigente dell'ufficio, che ne valuta l'opportunità e la liceità.

4. Se le situazioni di cui ai commi 2 e 3 si riferiscono ad un dirigente, questi informa per iscritto il dirigente generale responsabile della gestione del personale.
5. I destinatari del Codice che ricevano, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informano immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.
6. Per la violazione degli obblighi di cui al presente articolo, salvo che il fatto costituisca illecito disciplinare più grave, si applica la sanzione dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione (art 13, c. 2, CCNL 2002-2005) o la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 (art. 9, c. 4, CCNL 2006-2009), se l'autore dell'illecito disciplinare ricopre la qualifica dirigenziale.

Articolo 6

Regali, compensi e altre utilità

1. I dipendenti non accettano per sé o per altri regali o altra utilità, salvo quelli di uso e di modico valore, effettuati occasionalmente nell'ambito dei normali rapporti di cortesia nell'ambito delle consuetudini internazionali. Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore a € 150,00 (Art. 4 del DPR 62/2013), cumulativamente intesi, in relazione al singolo anno solare.
2. Qualora nell'anno solare considerato i regali e le altre utilità dovessero superare il limite indicato, il dipendente dovrà immediatamente mettere a disposizione dell'Amministrazione la parte in eccedenza per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
3. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
4. Per la violazione degli obblighi di cui al presente articolo si applica la sanzione dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione (art 13, c. 2, CCNL 2002-2005) o la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 (art. 9, c. 4, CCNL 2006-2009), se l'autore dell'illecito disciplinare ricopre la qualifica dirigenziale.

Articolo 7

Prevenzione della corruzione

1. I dirigenti verificano che siano rispettate dai propri dipendenti le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, essi rispettano e fanno rispettare le prescrizioni contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, prestando la più ampia collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

2. Tutti i dipendenti collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione segnalando, tramite il proprio superiore gerarchico:
 - a) le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano della prevenzione della corruzione;
 - b) il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel predetto Piano.
3. I destinatari del Codice, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al dirigente della propria struttura di appartenenza o al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.
4. Il dirigente della struttura di appartenenza del dipendente che abbia denunciato e/o segnalato situazioni di illecito nell'amministrazione o il Responsabile della prevenzione della corruzione, curano e verificano la concreta applicazione di meccanismi di tutela del dipendente previsti dall'art. 54bis del d.lgs. 165/2001.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, che l'Amministrazione ha l'onere di intraprendere. 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. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 8

Obblighi dei dirigenti

1. Il Ministero si impegna a promuovere il miglioramento delle condizioni dei rapporti di lavoro, in modo che l'attività da ciascuno svolta possa rappresentare per tutti uno strumento di realizzazione e soddisfazione professionale, che non comporti costi insostenibili in termini di sacrificio personale e familiare e difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. A tal fine, facendo riferimento ai nuovi sistemi di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, il Ministero si impegna a garantire, una concreta condivisione dei sistemi di misurazione e valutazione dei dipendenti (sia *ex ante*, attraverso la condivisione degli obiettivi divisionali e individuali, sia *ex post*, attraverso il monitoraggio dei risultati raggiunti), affinché il coinvolgimento equilibrato delle risorse umane sia finalizzato allo sviluppo delle competenze e all'utilizzo equo dei sistemi premiali.
2. I dirigenti e/o responsabili dei rispettivi uffici si impegnano, nell'ambito delle funzioni e responsabilità assunte e nel rispetto delle pari opportunità e delle differenze di genere, a valorizzare le risorse umane e a creare le condizioni per un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali necessarie per conseguire la missione e gli obiettivi del Ministero. A tale fine vengono coinvolte e valorizzate pienamente tutte le professionalità interne alla struttura, mediante tutte le leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. I dirigenti assicurano altresì l'assegnazione delle risorse umane agli uffici in funzione delle specifiche competenze ed esperienze.
3. I dirigenti e/o responsabili dei rispettivi uffici devono ripartire in modo equo i carichi di lavoro tenendo nel dovuto conto di quanto emerge dalle indagini sul benessere organizzativo di cui all'art. 14, c. 5, d.lgs. 150/2013, delle capacità professionali e delle esigenze familiari per la migliore conciliazione tra i

tempi di lavoro e quelli inerenti la cura e le relazioni domestiche, anche per le finalità previste dalla L. 53/2000.

4. Il dirigente e/o il responsabile dell'ufficio controlla che l'uso dei permessi di astensione avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai CCNL, evidenziando eventuali deviazioni; vigila inoltre sulla corretta rilevazione automatizzata delle presenze dei propri dipendenti, segnalando tempestivamente all'Ufficio Procedimenti Disciplinari le pratiche scorrette, per l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare prevista dall'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001. Per la violazione di questo obbligo di vigilanza si applica la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi (art 13, c. 4, lett. g, CCNL 2002-2005) o la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, dell'art. 9 CCNL 2006-2009 (art. 9, c. 8, CCNL 2006-2009), se l'autore dell'illecito disciplinare ricopre la qualifica dirigenziale.
5. Il dirigente osserva e vigila sul rispetto delle regole in materia d'incompatibilità, cumulo d'impieghi e incarichi di lavoro da parte del personale assegnato al suo ufficio, anche al fine di evitare pratiche non consentite.
6. Il dirigente e/o responsabile dell'ufficio svolge le funzioni pianificando con accuratezza e tempestività tutte le attività, siano esse strategiche o istituzionali, prevedendo target misurabili e raggiungibili e ponendo in essere con giusto anticipo tutte le azioni che ne rendono possibile il raggiungimento. Monitora inoltre costantemente l'andamento dei processi ed interviene per eliminare eventuali impedimenti e rivedere le proprie azioni.
7. Il dirigente e/o il responsabile dell'ufficio si impegna a garantire un'adeguata e completa circolazione delle informazioni sull'organizzazione, i suoi obiettivi, le norme e le procedure che la regolamentano, e su ogni altra notizia che interessi ai fini delle attività di lavoro, della formazione e dello sviluppo professionale dei lavoratori, dei metodi di incentivazione, della produttività e della valorizzazione del merito. L'amministrazione, tramite i dirigenti responsabili dei rispettivi Uffici, promuove e tutela un ambiente di lavoro sano, confortevole e accogliente, improntato al dialogo e alle corrette relazioni interpersonali, a tutti i livelli della scala gerarchica, stimola il senso di utilità sociale e di partecipazione ai fini ultimi dell'ente.
8. I dirigenti e/o i responsabili dei rispettivi uffici dovranno mettere in atto tutte le misure necessarie al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come malessere organizzativo, molestie sessuali, violenze morali, persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro, *mobbing*.
9. I dirigenti e/o i responsabili dei rispettivi uffici si impegnano ad adottare tutte le iniziative e le misure organizzative ritenute idonee ad assicurare la massima informazione e formazione professionale sulle finalità e sulle problematiche relative al presente Codice.
10. I dirigenti e/o i responsabili dei rispettivi uffici si impegnano a predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona rivolti a tutto il personale. Particolare attenzione sarà posta anche alla formazione dei dirigenti che devono promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.
11. I dirigenti, nell'ambito delle funzioni affidate, devono verificare e accertare direttamente eventuali violazioni dei doveri previsti anche dal Codice, secondo la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché delle disposizioni di cui all'art. 55 e segg. del d.lgs. 165/2001, provvedendo direttamente

per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni. Per le infrazioni più gravi la competenza spetta all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

12. Nel caso di illeciti, previsti dal Codice, commessi da soggetti con i quali non è costituito un rapporto di lavoro subordinato, la sanzione è applicata dal dirigente competente alla gestione del contratto.
13. A partire dalla misurazione e valutazione della performance relativa all'anno 2015, il dirigente tiene conto dell'osservanza da parte del valutato delle regole contenute nel Codice. Il Dirigente Generale tiene conto anche della mancata vigilanza da parte dei dirigenti della sua struttura. L'OIV, sempre a partire da tale anno, verifica il controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice e del regolamento da parte dei dirigenti di vertice, i cui risultati saranno considerati in sede di formulazione della proposta annuale.

Articolo 9

Disposizioni particolari per il personale impegnato in attività istituzionali di rappresentanza presso
Comitati, Commissioni, Associazioni, Consigli a vario titolo creati o appartenente ad Albi
propedeutici ad attività di ispezione, controllo e/o verifica

1. Il personale impegnato nelle attività oggetto del presente articolo le svolge avendo riguardo ai fini perseguiti dall'Amministrazione, assumendo quali valori fondamentali l'imparzialità, l'obiettività, l'efficienza, la riservatezza professionale e la trasparenza, attenendosi ai principi di onestà e integrità e si astiene da qualsiasi azione arbitraria e da qualsiasi trattamento preferenziale.
2. L'operato di tale personale non deve essere in alcun caso influenzato da pressioni indebite di qualsiasi tipo, da chiunque esercitate, né da interessi personali e finanziari.
3. I destinatari del Codice impegnati in attività di revisione, ispezione o controllo esercitano l'attività in piena indipendenza ed autonomia utilizzando, nel rispetto delle norme vigenti, le proprie conoscenze e la capacità di giudizio che gli provengono dalla preparazione professionale e dalla conoscenza diretta ed approfondita di fatti e circostanze anche nel rispetto delle indicazioni fornite dal Ministero. Il personale impegnato in attività ispettive, nell'esercizio delle proprie funzioni, si astiene dal manifestare, direttamente o indirettamente, orientamenti politici o ideologici, tali da ingenerare dubbi sull'imparzialità della propria azione. Il personale impegnato in attività ispettive garantisce il rispetto della normativa vigente in materia di tutela della riservatezza e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone in ragioni di ufficio.
4. Per la violazione degli obblighi di cui al presente articolo, salvo che il fatto costituisca illecito disciplinare più grave, si applica la sanzione dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione (art 13, c. 2, CCNL 2002-2005) o la sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 (art. 9, c. 4, CCNL 2006-2009), se l'autore dell'illecito disciplinare ricopre la qualifica dirigenziale.



Ministero dello Sviluppo Economico

CODICE DI COMPORTAMENTO

Relazione illustrativa



Premessa

Il Codice di Comportamento del Ministero dello Sviluppo economico è stato adottato in attuazione dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come modificato dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, ed integra con specifico riferimento al Ministero stesso le regole contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Pertanto è in linea con l'ampio processo evolutivo compiuto dall'ordinamento italiano che, con la citata legge 6 novembre 2012, n.190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha introdotto nuovi strumenti diretti a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di prevenzione, nonché di promozione dell'integrità come modello di riferimento. Ciò significa, da un lato, creare e diffondere la consapevolezza nelle amministrazioni pubbliche e nella società civile sugli impatti negativi di comportamenti non etici; dall'altro, introdurre meccanismi e strumenti finalizzati a rendere le Amministrazioni trasparenti e socialmente controllabili, con particolare riferimento alle attività maggiormente esposte a rischio corruzione.

Vale la pena ricordare che nella citata legge 190/2012 il raggiungimento di tali fini è garantito dall'individuazione di quattro assi portanti:

1. l'adozione all'interno delle amministrazioni di Piani di prevenzione della corruzione (PTPC), nei quali individuare o ridurre il rischio corruzione;
2. l'innalzamento dei livelli di trasparenza;
3. l'adozione di misure per l'integrità dei pubblici funzionari;
4. la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).

In relazione alle misure riguardanti l'integrità dei funzionari pubblici queste riguardano:

- ✓ i nuovi strumenti atti a garantire l'imparzialità delle amministrazioni pubbliche con particolare riferimento agli istituti di «inconferibilità» e «incompatibilità» degli incarichi di cui al d.lgs. 39/2013;
- ✓ un sistema di incompatibilità rigidamente disciplinato dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001;
- ✓ un nuovo sistema di Codici di Comportamento e di responsabilità disciplinare.

Per la redazione del Codice si è tenuto conto, oltre che delle prescrizioni del d.lgs. n.165/2001, anche delle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (Delibera ANAC n. 75/2013), adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), ai sensi dell'art. 54, comma 5, del citato decreto legislativo.



LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL CODICE E IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.AC.), con la deliberazione n.75/2013, ha definito le "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni", fornendo indicazioni in merito sia al contenuto dei codici che alla procedura da seguire per la loro adozione. In particolare, nella menzionata delibera è precisato che l'adozione del codice di comportamento da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, sulla base di quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato con la deliberazione dell'A.N.AC. n. 72/2013.

Con specifico riferimento alla procedura, con la menzionata delibera n. 75/2013, l'A.N.AC. ha previsto che il Codice di comportamento debba essere adottato da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, che si avvale, ai fini della sua predisposizione, del supporto e della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD).

Pertanto il Codice del MISE è stato predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, che si è avvalso del supporto e della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), procedendo, preliminarmente, alla ricognizione della documentazione ed allo studio della normativa in materia, evidenziando le principali tematiche da sviluppare, ai fini della elaborazione di un testo che, nel riprendere le disposizioni contenute nel Codice generale, ne individuasse specificazioni in considerazione della realtà del MISE e delle sue articolazioni, delle tipologie di personale impiegato e dell'attività che vi si svolge.

Per quanto riguarda la procedura di adozione del Codice – che, ai sensi dall'art. 54, comma 5, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, deve essere "aperta alla partecipazione" -, la bozza del Codice è stato condiviso sia all'interno dell'Amministrazione, con l'invio del testo alle OO.SS. ed al Comitato Unico di Garanzia, nonché a tutte le Direzioni Generali, oltre che con il personale attraverso la pubblicazione sulla intranet, al fine di far pervenire e poter recepire le eventuali proposte od osservazioni. E' stato inoltre condiviso con l'esterno attraverso la consultazione pubblica per 30 giorni sul sito internet istituzionale del Ministero.

A tal fine, unitamente alla bozza del codice è stato pubblicato l'apposito modulo per la formulazione di proposte di modifica e/o osservazioni, da trasmettere al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza all'indirizzo e-mail: responsabile.anticorruzione@mise.gov.it.

Una copia della bozza del Codice è stata altresì trasmessa all'Ufficio di Gabinetto, informandolo dell'avvio della procedura di consultazione.

La bozza definitiva, contenente tutte le osservazioni pervenute, è stata trasmessa all'OIV - Organismo indipendente di valutazione - che ha fornito il proprio parere obbligatorio, con richieste d'integrazioni che sono state recepite ed inserite nel Codice stesso.



METODOLOGIA, CONTENUTI E STRUTTURA DEL CODICE

Nell'elaborazione del documento, si è cercato di adeguare i contenuti del D.P.R. n. 62/2013 alla specifica realtà del Ministero, ed in particolare:

- sono stati definiti i destinatari del codice e loro obblighi (art. 1);
- è stata ribadita l'importanza del rispetto degli obblighi comportamentali con l'utenza interna ed esterna (art.3);
- sono state definite le modalità con cui il dipendente è tenuto ad effettuare tutte le comunicazioni relative alle collaborazioni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti, alla partecipazione ad associazioni ed organizzazioni, nonché agli interessi finanziari che potrebbero comportare situazioni di conflitto di interesse ed obblighi di astensione (art.4);
- sono stati dettagliati i comportamenti del dipendente sia nei rapporti privati, sia nello svolgimento del proprio servizio (artt. 4 - 5 - 6);
- sono state elaborate regole specifiche con riferimento al personale dipendente che opera nei settori ritenuti a più alto rischio di corruzione, ovvero in quelli che prevedono il ricorso a procedure di evidenza pubblica, ovvero che prevedono alla negoziazione di accordi ed alla stipula di contratti (art. 5);
- nell'ottica di incentivare meccanismi di repressione/prevenzione di fenomeni corruttivi, è stata introdotta una specifica disciplina che definisce, coerentemente a quanto previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, sia modalità di denuncia di illeciti e/o violazioni delle disposizioni del Codice, sia meccanismi di tutela e garanzia per il denunciante (art. 7);
- sono state inserite specifiche disposizioni per i dirigenti, alla luce di quelle già introdotte dal D.P.R. n. 62/2013 (art. 8);
- in linea con le linee guida A.N.AC. sono state inserite specifiche regole di condotta per il personale impegnato in attività istituzionali di rappresentanza presso Comitati, Commissioni, Associazioni, Consigli a vario titolo creati o appartenente ad Albi propedeutici ad attività di ispezione, controllo e/o verifica (art.9);
- è stata ribadita la rilevanza disciplinare della violazione delle regole contenute nel Codice, prevedendo alla fine di ciascun articolo le sanzioni per avvenuta violazione secondo quanto previsto nel CCNL.

Il documento elaborato si compone di 9 articoli come di seguito rubricati:

Articolo 1 - Destinatari del codice e loro obblighi

Articolo 2 - Uso della strumentazione informatica

Articolo 3 - Obblighi comportamentali con l'utenza interna ed esterna

Articolo 4 - Conflitto d'interessi e obbligo di astensione

Articolo 5 - Contratti ed altri atti negoziali

Articolo 6 - Regali, compensi e altre utilità

Articolo 7 - Prevenzione della corruzione



Articolo 8 - Obblighi dei dirigenti

Articolo 9 - Disposizioni particolari per il personale impegnato in attività istituzionali di rappresentanza presso Comitati, Commissioni, Associazioni, Consigli a vario titolo creati o appartenente ad Albi propedeutici ad attività di ispezione, controllo e/o verifica

L'Articolo 1 definisce tutte le tipologie di destinatari del Codice con estensione anche ai titolari di Organi ed incarichi negli Uffici di diretta collaborazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, come pure a coloro che per effetto di contratti stipulati con l'Amministrazione siano fornitrici di beni o servizi o realizzino opere in favore del Ministero.

L'Articolo 2 stabilisce che si è tenuti al rispetto di quanto previsto dalle politiche di sicurezza informatica, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici del Ministero. Precisa inoltre che ciascuno è responsabile della protezione e conservazione dei dati, compresi i codici di accesso a programmi e agli strumenti informatici avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, oltre che dell'utilizzo di tali strumenti che deve essere appropriato e conforme con i fini istituzionali.

L'Articolo 3 orienta la comunicazione interna ed esterna in un'ottica di ascolto secondo caratteristiche comuni improntate a collaborazione, professionalità, competenza, sollecitudine, cortesia, trasparenza dell'azione amministrativa, correttezza ed imparzialità. Inoltre sottolinea che coloro che operano nelle aree a più alto rischio corruzione, come individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione del Ministero, agiscono nel rispetto delle leggi e si sottraggono ad ogni condizionamento delle forze politiche, dei gruppi di pressione o di chiunque tenti di influenzarne l'operato, assolvendo i propri compiti nell'interesse pubblico ed evitano qualsiasi discriminazione basata su sesso, razza o etnia, nazionalità, età, opinioni politiche, credenze religiose o stato di salute dell'interlocutore. Questo articolo ha inoltre la finalità di tutelare l'immagine del Ministero prevedendo condotte vietate per tutti i dipendenti e specificando i rapporti con i mezzi di informazione. Viene quindi richiamato il dovere, imposto agli impiegati pubblici, di non comunicare all'esterno dell'amministrazione notizie o informazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni, ovvero che riguardino l'attività amministrativa in corso di svolgimento o già conclusa.

In questo stesso articolo si stabilisce la procedura di segnalazione di qualsiasi illecito, penale/amministrativo/contabile/disciplinare e il conseguente obbligo di assicurare la riservatezza e la tutela dell'autore di tale comunicazione/segnalazione.

L'Articolo 4 definisce i casi di conflitto di interesse e stabilisce l'obbligo e le modalità di comunicazione di tutti i rapporti diretti o indiretti (ovvero intrattenuti tramite terze persone), nonché di collaborazione con associazioni o con soggetti privati in qualunque modo retribuiti (quindi non necessariamente con denaro, ma anche con altre utilità) che siano intercorsi con il dipendente stesso, ovvero con i suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente nei tre anni precedenti l'assegnazione all'ufficio.

Inoltre l'articolo prevede l'obbligo di astensione dal prendere decisioni nel caso di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale, stabilendo l'obbligo di comunicazione dei motivi dell'astensione.



L'Articolo 5 regola i rapporti dei destinatari del codice con soggetti che a qualsiasi titolo siano fornitori dell'Amministrazione e nei confronti dei quali è obbligatorio intrattenere rapporti che non siano di alcuna utilità personale. L'articolo stabilisce di conseguenza l'obbligo di comunicazione scritta di situazioni nelle quali il soggetto possa trovarsi in presenza di conflitto di interesse anche potenziale.

L'Articolo 6 stabilisce il divieto di accettare utilità per un valore "cumulativo" nell'anno solare superiore a € 150 e la conseguente consegna all'Amministrazione della parte eccedente per scopi benefici. Inoltre l'articolo stabilisce il divieto di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

L'Articolo 7 è rivolto ai Dirigenti per gli obblighi di vigilanza sul rispetto delle misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e di quanto stabilito nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ed è rivolto al personale che è tenuto a segnalare le difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute in detto Piano nonché le ulteriori situazioni di rischio ivi non specificatamente disciplinate.

L'Articolo 8 è specificamente rivolto ai Dirigenti che sono tenuti a promuovere il miglioramento delle condizioni dei rapporti di lavoro, a valorizzare le risorse umane e a creare le condizioni per un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali necessarie per conseguire la missione e gli obiettivi del Ministero.

Altresì è fatto specifico richiamo al controllo che devono effettuare i Dirigenti nell'utilizzo dei permessi di astensione nei limiti previsti dalla legge e dai CCNL, nonché alla vigilanza sulla corretta rilevazione automatizzata delle presenze dei propri dipendenti, con lo specifico obbligo di segnalazione tempestiva all'Ufficio Procedimenti Disciplinari delle eventuali pratiche scorrette per l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare prevista dall'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001.

Specifico richiamo viene fatto al dirigente e/o responsabile dell'ufficio su una adeguata e completa circolazione delle informazioni sull'organizzazione, sulla pianificazione accurata e tempestiva di tutte le attività, siano esse strategiche o istituzionali, sulla previsione di target misurabili che rendono possibile il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'Articolo riserva un paragrafo alla valutazione della performance dei Dirigenti, stabilendo che a partire dalla misurazione e valutazione della performance relativa all'anno 2015, il dirigente tiene conto dell'osservanza da parte del valutato delle regole contenute nel Codice. Il Dirigente generale tiene conto anche della mancata vigilanza da parte dei dirigenti della sua struttura. L'OIV, sempre a partire da tale anno, verifica il controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice e del regolamento da parte dei dirigenti di vertice, i cui risultati saranno considerati in sede di formulazione della proposta annuale.

L'Articolo 9 stabilisce disposizioni particolari per il personale impegnato in attività di specifica competenza tecnica del MISE ribadendo l'uniformità dei comportamenti, l'attenzione nei confronti di pressioni indebite, il rispetto dei principi di riservatezza ed il divieto di ingenerare dubbi sulla imparzialità dei propri comportamenti.