

INDICE

Premessa

n. prot. I-UFMBAZ-2018-000248 20-11-2018



Disposizioni

Art. 1 Oggetto e ambito di applicazione

Art. 2 Principi

Art. 3 Destinatari

Art. 4 Responsabilità dei destinatari del codice di comportamento

Art. 5 Responsabilità ed obblighi dei dipendenti

Art. 6 Responsabilità specifiche del personale addetto alla Ricerca

Art. 7 Valorizzazione del merito

Art. 8 Regali, compensi ed altre utilità

Art.9 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Art. 10 Obblighi di comunicazione

Art.11 Obblighi di astensione

Art. 12 Prevenzione della corruzione

Art. 13 Trasparenza, tracciabilità e rispetto della privacy.

Art. 14 Comportamento in servizio

Art. 15 Rapporti con il pubblico

Art. 16 Disposizioni particolari per i dirigenti

Art.17 Espletamento di attività in particolari aree o settori

Art.18 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Art.19 Disposizioni in tema di violazione al codice etico

Art.20 Pubblicità

Art.21 Disposizioni finali

CODICE DI COMPORTAMENTO INDAM

Premessa

Il Codice di Comportamento dell'INDAM definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti sono tenuti ad osservare ed è improntato al rispetto della normativa vigente in materia di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità da parte delle pubbliche amministrazioni, all'osservanza delle norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni.

L'adozione del Codice di comportamento rappresenta una delle misure attuative delle strategie di prevenzione della corruzione, secondo quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione; pertanto, il Codice di comportamento dell'INDAM costituisce elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'INDAM e ne integra l'interesse all'applicazione.

Il presente Codice si compone di n. 21 articoli, che rispecchiano le linee guida impartite nel Piano Nazionale Anticorruzione ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'INDAM.

DISPOSIZIONI

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'INDAM AI SENSI DELL'ART. 54, CO. 5 D.LGS N. 165 DEL 2001.

Art. 1 Oggetto ed ambito di applicazione

Il presente codice di comportamento dell'INDAM (Istituto Nazionale di Alta Matematica, d'ora in avanti, Istituto,) redatto ai sensi dell'art. 54, co. 5, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, e s.m.i., costituisce integrazione e specificazione delle norme di cui al D.P.R. 16/4/2013, n. 62, ed è finalizzato a garantire l'osservanza dei doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta nei rapporti tra i dipendenti dell'Istituto e in quelli che si instaurano tra questi e i soggetti esterni. Tiene conto delle disposizioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione per il triennio 2014-2016, formulate ai sensi dell'art.1, co. 8, legge n.190/2012 "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", nonché degli obblighi del dipendente previsti dall'art.11 del CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 del 9/04/2018, e delle specifiche disposizioni riferite ai ricercatori e tecnologi negli artt.77-78 dello stesso contratto nazionale .

Art. 2 Principi

Il codice di comportamento dell'INDAM è ispirato a principi di responsabilità, indipendenza, dignità e rispetto degli altri, trasparenza, valorizzazione del merito e integrità.

Le disposizioni del presente codice costituiscono specificazioni degli obblighi di lealtà e imparzialità che qualificano il comportamento dei dipendenti pubblici tenuti ad adempiere le funzioni pubbliche con disciplina ed onore, al fine di assicurare il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.

Il Codice è ispirato altresì ai criteri generali ed alle prescrizioni contenute nella Carta Europea dei Ricercatori e nel D.Lgs.n.218/2016, nonché ai principi di parità e pari opportunità per il personale.

Art.3 Destinatari

Le disposizioni del presente Codice si applicano ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato dell'Istituto, al personale somministrato di cui all'art.82 del CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 del 9/04/2018, al personale appartenente ad altre amministrazioni e in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso l'Istituto, nonché a coloro che prestano la propria opera anche solo occasionalmente e indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto con l'INDAM.

Art.4 Responsabilita' dei destinatari del codice di comportamento

Tutti i destinatari del presente codice, sono tenuti a svolgere le loro attività con responsabilità e senso del dovere, al fine di contribuire a realizzare la missione istituzionale dell'Istituto .

Sono tenuti al decoro personale, al reciproco rispetto nelle azioni e ad un uso responsabile dei locali e delle risorse materiali che sono messi a loro disposizione dall'Istituto.

Nell'espletamento delle attività i destinatari del codice di comportamento sono tenuti ad applicare le procedure, con lealtà e ad orientare il proprio operato ai principi di trasparenza, professionalità, onestà, economicità, efficienza ed efficacia, contribuendo al perseguimento dei fini dell'Istituto e dell'interesse pubblico generale nel rispetto di quanto previsto nel Codice.

Nei rapporti con i destinatari della loro attività assicurano la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì da azioni arbitrarie che comportino effetti negativi sui destinatari stessi o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione, convinzioni personali o politiche, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

I destinatari sono tenuti a prendere atto del "Piano triennale della prevenzione della corruzione", nonché ad osservare e far osservare lo stesso.

Art. 5 Responsabilità ed obblighi dei dipendenti

Il dipendente è tenuto innanzitutto al rispetto degli obblighi previsti dall'art 11 del CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 del 9/04/2018 ed in particolare :

1. conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui.

Adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice etico .

2. Si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla L. n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal D.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze; non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile;

- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Il dipendente, che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico o al Responsabile della prevenzione della corruzione condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, fermo restando quanto previsto dall'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Art.6 Responsabilità specifiche del personale addetto alla Ricerca

I ricercatori e i tecnologi nell'espletamento dell'attività di ricerca si impegnano affinché il proprio lavoro sia utile per la società e non riproduca ricerche già effettuate altrove .

Il personale della ricerca è tenuto a qualificarsi correttamente nelle pubblicazioni ufficiali nonché nei rapporti di servizio in riferimento alle esperienze professionali, alla attività scientifica, di insegnamento espletate, menzionando il titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito, anche nella vita privata, come previsto dall'art.78 co.2 del CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 del 9/04/2018.

Nelle relazioni extra lavorative, non deve utilizzare né menzionare la posizione che ricopre nell'Istituto al fine di conseguire indebite utilità, e non assumere comportamenti tali da danneggiare l'immagine dell'Istituto.

I ricercatori e tecnologi sono tenuti in particolare a svolgere nell'ambito delle rispettive competenze, le attività necessarie al conseguimento degli obiettivi previsti dalla ricerca programmata, seguendo le direttive ricevute e fornendo le necessarie informazioni circa eventuali ritardi, modifiche o integrazioni dei progetti di ricerca.

Tra le responsabilità di chi svolge attività di ricerca e di supporto alla ricerca rientrano altresì, il rispetto della normativa in materia di formazione e/o di lavoro, della proprietà intellettuale, della sicurezza nonché il rispetto dell'immagine dell'INDAM, sia nelle sedi scientifiche che nelle comunicazioni con i media.

Il ricercatore o tecnologo nelle varie forme di diffusione della ricerca (congressi, seminari, pubblicazioni), non deve pubblicare dati alterati, inventati o distorti in tutto o in parte; nel caso di utilizzazione di dati raccolti da altre ricerche è tenuto a menzionare la fonte o avere il consenso di chi le ha condotte.

Il ricercatore ha il dovere di presentare ricerche con carattere di originalità e di non riproporre lavori già presentati. Nel caso si tratti di una ricerca già pubblicata o già presentata a congressi, deve farne esplicita menzione con gli opportuni riferimenti.

Il ricercatore che utilizzi parte del lavoro di altri collaboratori, deve menzionare il suo nome come coautore o collaboratore ed ha il diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti come previsto dall'art. 78 co.3 CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 del 9/04/2018.

Il ricercatore o tecnologo ha diritto alla portabilità dei progetti di ricerca, nonché alla conservazione della titolarità degli stessi e dei relativi finanziamenti, nell'ambito delle misure adottate dall'ente ai sensi dell'art. 11, co. 5 del D.lgs. n. 218 del 2016, come previsto dall'art. 78 co.5 del CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 del 9/04/2018.

I ricercatori e tecnologi hanno il diritto/dovere di partecipare agli interventi formativi di aggiornamento e di perfezionamento, coerenti con gli obiettivi istituzionali dell'ente di appartenenza e con il piano triennale di attività dell'ente medesimo, posti in essere dall'Istituto ai sensi del D.lgs. n. 218 del 2016, e dell'art.78 co.9 del CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 del 9/04/2018.

I ricercatori si attengono alle linee-guida dettate in riferimento alla valutazione della ricerca previste dall'art.17 co.1 del D.Lgs. n. 218 del 2016

Art. 7 Valorizzazione del merito

La valorizzazione del merito dei propri dipendenti è obiettivo fondamentale dell'attività istituzionale dell'INDAM, che intende perseguire, principalmente attraverso la formazione professionale prevista dalle disposizioni normative vigenti.

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita del personale dipendente assegnato. A tal proposito i dipendenti adottano comportamenti lavorativi, finalizzati al conseguimento degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'Istituto.

Gli Enti, ai sensi dell'art.78 co.10 del CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 del 9/04/2018, riconoscono il merito e la capacità professionale dei ricercato-

ri e tecnologi, mediante gli strumenti di valorizzazione delle competenze acquisite e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca, previsti dal D. Lgs. n. 218 del 2016.

I ricercatori e tecnologi hanno diritto di partecipare agli istituti premiali per la valorizzazione della ricerca che l'Istituto adotta ai sensi dell'art.15 del D.Lgs. n. 218 del 2016.

Art. 8 Regali, compensi ed altre utilità

Il dipendente non chiede, né sollecita, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali e comunque non a titolo di corrispettivo per compiere un atto previsto dal proprio ruolo.

Non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Non offre direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato salvo quelli d'uso di modico valore.

Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore in via orientativa a euro 100, anche sotto forma di sconto, salvo modulazione dell'importo da definire nel piano di prevenzione della corruzione.

Il dipendente non può ricevere per sé o per altri, alcun regalo quando trattasi di denaro contante o altro strumento di pagamento sostitutivo del denaro. Il valore si calcola con riferimento ai regali o altre utilità ricevute nel corso di un anno solare da una stessa persona, che, qualora ripetuti, verranno cumulati al fine della determinazione del valore massimo consentito.

I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti sono immediatamente messi a disposizione dell'Ente per la restituzione o per essere devoluti per le attività di rappresentanza istituzionale a cura del Presidente o del Direttore Amministrativo, previa registrazione, in occasione di eventi o ricorrenze a carattere ufficiale, a favore di organi o soggetti estranei all'Ente anch'essi in possesso della necessaria rappresentatività.

Il dipendente non deve accettare incarichi di collaborazione o di consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, da persone o enti privati:

-che siano, o siano stati nel biennio precedente, iscritti ad albi di appaltatori di opere e lavori pubblici o ad albi di fornitori di beni o di prestatori di servizi tenuti dal servizio di appartenenza;

-che partecipino, o abbiano partecipato nel biennio precedente, a procedure per l'aggiudicazione di appalti, sub-appalti, cottimi fiduciari o concessioni di lavori, servizi o forniture o a procedure per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere curate dal servizio di appartenenza;

-che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, iscrizioni o provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriali comunque denominati, ove i predetti procedimenti o provvedimenti afferiscano a decisioni o attività inerenti al Servizio di appartenenza.

-che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti al servizio di appartenenza.

Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Ente, il Direttore Amministrativo vigila sulla osservanza dei commi precedenti da parte del personale assegnato.

Art. 9 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Fatta salva la disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica al responsabile di settore, che informa a sua volta il Responsabile per la prevenzione della corruzione, entro cinque giorni la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, nei casi in cui gli ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

L'interferenza si verifica nei casi di adesione o appartenenza ad associazioni ed organizzazioni beneficiarie di contributi, sovvenzioni, patrocini, concessioni amministrative, locazioni attive e passive e comunque di vantaggi economici di ogni genere.

I destinatari del presente codice non costringono altri colleghi ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercitano pressioni promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di merito. In fase di prima applicazione, tale comunicazione deve essere fatta entro 30 giorni dalla pubblicazione del presente Codice sul sito istituzionale dell'Istituto.

A garanzia del trattamento dei relativi dati in conformità alla normativa vigente si procederà ai necessari adeguamenti del regolamento che disciplina la gestione dei dati personali dei dipendenti dell'INDAM.

Art. 10 Obblighi di comunicazione

I destinatari del presente Codice sono obbligati ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di parenti ed affini entro il secondo grado e in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente/collaboratore informa per iscritto il responsabile del Settore, che a sua volta informa il Direttore Amministrativo e il Responsabile per la prevenzione della corruzione, circa la sussistenza di rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione in qualunque modo retribuito con soggetti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

-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;

-se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al Servizio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Dette informazioni devono essere rese all'atto dell'assegnazione all'Ufficio e, in fase di aggiornamento periodico, all'atto della instaurazione di ciascun rapporto, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato alle condizioni di cui al DPR n. 445/2000.

Art.11 Obbligo di astensione

Il dipendente comunica, con congruo termine di preavviso, al responsabile di settore o direttamente al Direttore amministrativo, ogni fattispecie, e le relative ragioni, di astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o 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, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente ovvero in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Sulle ragioni dell'astensione del dipendente decide motivatamente il Direttore Amministrativo, sentito il responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente. Sull'astensione dei responsabili di struttura decide il Direttore Amministrativo. Tutti sono tenuti altresì a trasmettere le decisioni assunte al Responsabile per la prevenzione della corruzione al quale compete la cura e la tenuta dell'archivio di tutte le decisioni di astensione adottate.

Art. 12 Prevenzione della corruzione

I destinatari del codice sono tenuti al rispetto delle misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, delle prescrizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione.

Ogni dipendente fornisce il proprio contributo al Direttore Amministrativo dell'Istituto, Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato ai sensi dell'art. 1, co. 7, della Legge n. 190/2012, assicurando allo stesso ogni comunicazione di dati e informazioni richieste e segnalando di propria iniziativa in via riservata allo stesso, per il tramite del proprio responsabile di settore, salvo giustificato motivo, per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare, supposte situazioni di illecito nell'Istituto di cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante ai fini di cui al presente articolo, corredando possibilmente la segnalazione di ogni dato utile ai fini della prova del fatto illecito o contrario alle norme del presente Codice e del Piano per la prevenzione della corruzione. Le segnalazioni da parte di un responsabile di struttura vanno indirizzate in via riservata per il tramite, salvo giustificato motivo, al Responsabile amministrativo, oltre che al Responsabile della prevenzione della corruzione ed all'Ufficio procedimenti disciplinari.

Il destinatario delle segnalazioni di cui al periodo precedente adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità ai sensi dell'articolo 54-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Fermo restando, nel caso, l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, 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. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata solo ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni.

L'Istituto garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente/collaboratore che segnala un illecito nell'amministrazione. A tal fine oltre alle misure previste nel piano anticorruzione oggetto di specifica diffusione e formazione, i possibili destinatari, come individuati nel presente articolo, sono tenuti a far predisporre un personale indirizzo di posta elettronica certificata appositamente dedicata a raccogliere le anzidette segnalazioni.

Coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ovvero per i quali sia stato emesso provvedimento di rinvio a giudizio, per i delitti contro la Pubblica Amministrazione, sono tenuti a renderne comunicazione al sovraordinato della propria struttura ed al Responsabile per la prevenzione della corruzione oltre che all'Ufficio procedimenti disciplinari.

Art. 13 Trasparenza, tracciabilità e rispetto della privacy.

I dipendenti e i soggetti destinatari del presente Codice indicati nell'art.3, assicurano in relazione alle attività dagli stessi espletate nell'ambito della propria competenza, l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni, secondo le misure adottate nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ed in ottemperanza alle disposizioni vigenti in materia di cui alla L.n.241/1990 e al D.Lgs.n.33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016.

La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Sono tenuti altresì a rispettare, nella qualità di responsabili, di soggetti incaricati del trattamento di dati sensibili, al rispetto delle misure tecniche di sicurezza adottate dall'Istituto, nella attività di elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati in conformità al D.Lgs.n.196/2003 "codice in materia di protezione dei dati personali", nonché al Regolamento (UE) N. 2016/679 c.d. R.G.P.D. entrato in vigore dal 28/05/2018.

La violazione dei suddetti obblighi è fonte di responsabilità di natura disciplinare.

Art. 14 Comportamento in servizio

Il dipendente assume, all'interno dell'ufficio e nei confronti dei colleghi, comportamenti che favoriscano un clima di pieno e sostanziale rispetto reciproco conformando la propria attività ai principi di correttezza e piena collaborazione.

E' tenuto al rispetto dei termini del procedimento amministrativo e salvo giustificato motivo non ne ritarda gli adempimenti né fa ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria competenza.

Attesta la propria presenza in servizio attraverso il corretto utilizzo delle procedure e modalità di rilevazione. Usufruisce dei permessi di astensione dal lavoro nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente.

Custodisce con cura il materiale, le attrezzature e la strumentazione di cui dispone per ragioni di ufficio e non le utilizza a fini privati così come per i servizi informatici e telefonici.

Art. 15 Rapporti con il pubblico

Il dipendente, con spirito di servizio e disponibilità, risponde senza ritardo alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica nella maniera più completa e accurata possibile. Ove non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente dell'Istituto. Fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, il dipendente, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti/collaboratori dell'ufficio dei quali ha la

responsabilità o il coordinamento. Chi lavora a contatto con il pubblico espone in modo visibile il supporto identificativo messo a disposizione dall'Istituto. Nella trattazione dei procedimenti va rispettato, salvo diverso ordine di priorità stabilito dall'Istituto, l'ordine cronologico. Rispetta gli appuntamenti con gli utenti e risponde senza ritardo ai loro reclami.

Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente/collaboratore si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Istituto. Ai fini del rilascio di dichiarazioni pubbliche o di altre forme di esternazione in qualità di rappresentante dell'Istituto occorre fornire la previa informativa ai rispettivi organi di vertice. E' assicurato il collegamento con carte di servizi o documenti contenenti gli standard di qualità secondo le linee guida formulate dalle Autorità o organismi competenti di settore

Art. 16 Disposizioni particolari per i dirigenti

Il dirigente osserva i doveri generali stabiliti dall'art. 13 del DPR n.62/2013, che si intende richiamato per l'intero, svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati ed adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico stesso.

Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano a tutti i dirigenti dell'Istituto, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'art.19, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001.

Il dirigente è tenuto a vigilare sul rispetto, da parte dei dipendenti assegnati alla struttura diretta, delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi, nonché a vigilare sull'applicazione del presente codice e promuoverne la conoscenza anche segnalando eventuali esigenze formative.

Art. 17 Espletamento di attività in particolari aree o settori

Salvo i casi in cui l'Istituto abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione dei contratti per conto dell'Istituto, 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.

Si astiene dal partecipare ad ogni fase che riguardi contratti di appalto lavori, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, sia all'adozione delle decisioni che alle attività relative all'esecuzione del contratto, con imprese con le quali il dipendente/collaboratore abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, salvo che per quelli previsti all'art. 1342 del codice civile. Informa il superiore gerarchico nel caso concluda accordi o negozi a titolo privato, con l'eccezione di cui al periodo precedente, con persone fisiche o giuridiche con le quali abbia concluso per conto dell'Ente nel biennio precedente, i contratti di appalto richiamati nel presente comma.

I dipendenti che svolgono attività legale e sono iscritti nell'elenco speciale per i dipendenti da enti pubblici hanno l'obbligo di espletare l'attività di assistenza, rappresentanza e difesa esclusivamente nell'interesse dell'Ente. Sono tenuti altresì all'osservanza delle norme dei relativi codici deontologici professionali, in quanto compatibili.

Il dipendente impegnato nelle aree e settori di attività soggetti a rischio come individuati nel piano anticorruzione agevola la rotazione dell'incarico che ricopre, secondo i criteri fissati nel documento o stabiliti dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Art. 18 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione adottato dall'istituto ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del presente Codice, l'esame delle segnalazioni di violazione del presente Codice e del Codice generale, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del presente Codice e del Codice generale, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'art. 1, co. 2, della L. n. 190 del 2012, dei risultati del monitoraggio oltre che all'Organismo Interno di Valutazione ai fini dell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale. Il monitoraggio accerta tra l'altro, il numero e tipo di violazioni accertate e sanzionate, nonché le aree dell'Istituto nelle quali si concentra il più alto tasso di violazioni. Ai fini dell'espletamento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari si raccorda con il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare per violazione del presente codice, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, co. 2, lettera d), della L. n. 190 del 2012.

Le attività formative si svolgono secondo le modalità ed i criteri stabiliti nel Piano di prevenzione della corruzione, sono finalizzate a garantire ai destinatari una piena ed omogenea conoscenza dei contenuti dei codici di comportamento affinché i valori e le regole diventino parte integrante di una cultura dell'intera organizzazione orientandone l'azione amministrativa.

Coloro che operano nei settori particolarmente esposti al rischio corruzione vengono avviati in via prioritaria alle iniziative annuali di formazione. La partecipazione in tali casi, rappresenta una attività obbligatoria e la mancata partecipazione, in assenza di idonea motivazione, costituisce illecito disciplinare.

Art. 19 Disposizioni in tema di violazione al codice etico

Le prescrizioni contenute nel presente codice rappresentano una specificazione dei comportamenti suscettibili di sanzioni in materia disciplinare al pari dell'inosservanza delle prescrizioni e dei doveri previsti dal Piano per la prevenzione della corruzione, accertate all'esito del procedimento disciplinare. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare la infrazione è valutata, nel rispetto dei principi di gradualità e di proporzionalità, in relazione ad ogni singola fattispecie, tenendo conto della gravità del comportamento e dell'entità del pregiudizio, anche non patrimoniale, arrecato all'immagine ed al prestigio dell'Ente.

Per l'applicazione delle relative sanzioni si rimanda a quanto previsto dalle vigenti disposizioni

di legge e di contratto collettivo nazionale.

La sanzione espulsiva può essere applicata altresì nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni in tema di obbligo di astensione e di accettazione di regali, compensi ed altre utilità, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità, come quantificato nel Codice, e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di una attività tipici dell'ufficio, nonché nei casi di recidiva negli illeciti. Restano fermi, la irrogazione del licenziamento per i casi già previsti dalla legge e dai contratti collettivi e gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare negli stessi contemplati. Le violazioni del Codice e del Piano per la prevenzione della corruzione, accertate e sanzionate, sono considerate ai fini della misurazione e valutazione della performance.

Nel caso di infrazioni commesse da soggetti terzi la sanzione applicabile sarà quella della risoluzione del contratto o del pagamento di una penale, in base alle prescrizioni contenute nei relativi contratti. La sanzione è applicata dal direttore/dirigente della struttura cui compete la gestione del contratto.

Art. 20 Pubblicità

Ai sensi dell'art. 17 del D.P.R. n. 62/2013 e dell'art. 54, co. 5, del D.Lgs n. 165/2001, al "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165" e al presente Codice, è garantita la massima pubblicità e diffusione mediante pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" e nella rete intranet.

Il presente Codice etico è inviato altresì, tramite posta elettronica a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di collaborazione e consulenza a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione degli Organi di indirizzo dell'Istituto, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di lavori e servizi in favore dell'Istituto.

La diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'Istituto e la loro pubblicazione sul sito istituzionale sono onere del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Una copia del presente codice etico viene consegnata, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto del conferimento dell'incarico, ai nuovi assunti che la sottoscrivono. I medesimi destinatari, mediante specifica attestazione, sottoscrivono la conoscenza e presa d'atto del Piano per la prevenzione della corruzione in vigore, pubblicato sul sito istituzionale.

Art.21 Disposizioni finali

L'INDAM si impegna a riesaminare ed aggiornare periodicamente il Codice, al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice stesso.

Per tutto quanto non espressamente richiamato nel presente codice si fa riferimento al D.P.R. n. 62/2013, al piano nazionale anticorruzione e al piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Istituto e alle disposizioni vigenti, in quanto compatibili, per il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservare e fare osservare il presente Codice.