

INPS
GESTIONE COMMISSARIALE
(D.M. 12 febbraio 2014)

DETERMINAZIONE n. 181 del - 7 AGO. 2014

INPS - UFF. OO.CC. - Pervenuto il 07 AGO. 2014

OGGETTO: "Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Visto il decreto legislativo n. 479 del 30 giugno 1994 e successive modificazioni;

Visto il D.P.R. 24 settembre 1997, n. 366;

Visto l'articolo 7, comma 8, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010, n. 122;

Visto l'articolo 21, comma 1, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, che ha previsto la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS, con decorrenza 1° gennaio 2012, e l'attribuzione delle relative funzioni all'INPS, che succede in tutti i rapporti attivi e passivi degli Enti soppressi;

Vista la direttiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28 dicembre 2011;

Visto il decreto di natura non regolamentare adottato in data 28 marzo 2013 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, e con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 135 dell'11 giugno 2013, che ha trasferito all'INPS le risorse strumentali, umane e finanziarie del soppresso Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo e dello Sport Professionistico (ENPALS), in attuazione dell'art. 21, comma 2, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201;

Visto il decreto di natura non regolamentare adottato in data 5 luglio 2013 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, e con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 223 del 23 settembre 2013, che ha trasferito all'INPS le risorse strumentali, umane e finanziarie del soppresso Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica (INPDAP), in attuazione dell'art. 21, comma 2, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201;

Visto il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, adottato, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il 12 febbraio 2014, con il quale il Prof. Vittorio Conti è stato nominato, con i poteri attribuiti al Presidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), Commissario straordinario dell'Istituto, fino alla nomina del nuovo Presidente dell'Istituto medesimo, e, comunque, non oltre il 30 settembre 2014;

Visto l'art. 54, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001, per il quale ciascuna pubblica amministrazione è tenuta a definire, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione, un proprio Codice di comportamento che integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. n. 62/2013, sulla base di "criteri, linee guida e modelli uniformi" individuati dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.);

Vista la delibera n. 75/2013, con la quale la C.I.V.I.T. - ora Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.) - ha dettato le "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni", prevedendo, tra l'altro, che il Codice di cui al citato art. 54, comma 5, debba essere adottato "dall'organo di indirizzo politico - amministrativo su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione";

Visto il "Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Istituto, e rilevato che lo stesso risulta conforme, per i contenuti e le modalità di elaborazione, alle citate "Linee guida" emanate dall'A.N.AC. ;

Preso atto, in particolare, che il citato Codice è stato condiviso dalla Direzione centrale Risorse Umane, e pubblicato, con apposito avviso, dal 18 al 30 marzo c.a., sul sito istituzionale, ai fini dell'espletamento della fase procedurale relativa alla "partecipazione", all'esito della quale non è stato registrato alcun contributo da parte degli stakeholder;

Visto il parere favorevole espresso in data 6.5.2014 dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Istituto;

Vista la relazione del Direttore generale;

Su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione,

DETERMINA

di adottare il "Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", che costituisce parte integrante della presente determinazione;

di trasmettere il Codice, unitamente alla relazione illustrativa, all'Autorità nazionale anticorruzione;

di pubblicare il Codice, unitamente alla relazione illustrativa, sul sito istituzionale dell'Inps.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott. Vittorio Guerriero Conti



INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI
DELL'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE
AI SENSI DELL'ART. 54, COMMA 5, DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.**

Articolo 1 - Disposizioni di carattere generale

1. Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, adottato in attuazione dell'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

- integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, di seguito denominato "Codice generale", attraverso la previsione di obblighi di condotta individuati in considerazione delle funzioni e delle peculiarità organizzative dell'amministrazione;
- è parte integrante della strategia di prevenzione della corruzione definita dall'Istituto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, di cui all'art. 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Per quanto non specificamente in esso previsto, si rinvia al "Codice generale".

Articolo 2 - Ambito di applicazione e responsabilità dei soggetti esterni all'amministrazione

1. Il Codice si applica a tutti i dipendenti dell'Istituto, sia a tempo indeterminato che determinato, ivi compresi dirigenti, medici e professionisti legali, tecnico- edilizi e statistico – attuariali, nonché al personale di altre amministrazioni in posizione di comando presso l'Istituto medesimo.

2. Gli obblighi di condotta ivi previsti, al pari di quelli contemplati dal Codice generale, si applicano, inoltre, per quanto compatibili:

- a. ai titolari di organi, organismi e loro componenti;
- b. ai collaboratori, consulenti ed altri soggetti esterni che, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Istituto, quali medici convenzionati a contratto, avvocati domiciliatari, sostituti d'udienza, praticanti e figure similari ;
- c. ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Istituto.

3. In conformità a quanto previsto nel precedente comma 2, negli atti di incarico o nei contratti stipulati con i collaboratori, consulenti ed altri soggetti esterni di cui al punto b) e con le imprese di cui al punto c), devono essere inserite apposite disposizioni e clausole di risoluzione o decadenza del rapporto con l'Istituto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice e dal Codice generale. Il dirigente che, per conto dell'Istituto, ha stipulato il contratto o conferito l'incarico, è tenuto a monitorare il rispetto di entrambi i citati Codici e, ove ne riscontri la violazione, ad attivare le predette clausole.

Articolo 3 – Responsabilità dei dipendenti dell'Istituto e procedure disciplinari

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice è fonte di responsabilità disciplinare e di eventuale responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile. La violazione rileva, altresì, ai fini della valutazione della performance.

2. La responsabilità disciplinare è accertata all'esito del procedimento disciplinare. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere irrogate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni richiamate dall'art. 16¹, comma 2, del Codice generale.

3. La responsabilità disciplinare è sanzionata nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità della sanzione in relazione alla gravità della violazione commessa. Pertanto, ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata, in ogni singolo caso, con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Istituto.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le connesse ipotesi di responsabilità disciplinare dei dipendenti, nonché le fattispecie trasgressive sanzionabili con il licenziamento, previsti da norme di legge, dai contratti collettivi, dai Regolamenti di disciplina, dal Codice generale e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

5. Le procedure disciplinari sono regolamentate, nelle forme e nei termini, dall'art. 55 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, recepito:

- nel messaggio del Direttore generale n. 029383 del 16/12/2009;
- nel Regolamento di disciplina del personale appartenente alle Aree professionali A, B e C, approvato con determinazione commissariale n. 228 del 26 novembre 2009 e modificato con determinazione presidenziale n. 33 del 25 giugno 2010;
- nel Regolamento di disciplina del personale dell'Istituto con qualifica di dirigente, approvato con determinazione presidenziale n. 27 del 25 gennaio 2011;
- nel Regolamento di disciplina per il personale delle Aree dei professionisti e medica, approvato con determinazione presidenziale n. 28 del 25 gennaio 2011.

Articolo 4 - Principi generali

1. Fermi restando i principi generali cui deve conformarsi la condotta di tutti i pubblici dipendenti, già fissati dall'articolo 3² del Codice generale, il dipendente dell'Istituto Nazionale della

¹ Art.16, comma 2 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice: 2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

² Art. 3 - Principi generali: 1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare. 2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e

Previdenza Sociale osserva le norme di legge e contrattuali, le disposizioni interne emanate dall'amministrazione con circolari e ordini di servizio, e le ulteriori disposizioni emanate anche a mezzo messaggio. Il dipendente adempie, altresì, alle direttive, anche verbali, impartite dai superiori gerarchici, e garantisce il rispetto degli obblighi fissati dal presente Codice e dal Codice generale, dal Regolamento di disciplina applicabile in relazione al suo inquadramento, e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

2. Il dipendente non abusa della sua posizione e svolge gli adempimenti di servizio perseguendo esclusivamente le finalità istituzionali, con esclusione di ogni iniziativa diretta alla realizzazione di interessi privati propri o altrui, nella piena consapevolezza, oltre che degli obblighi cui lo stesso è contrattualmente tenuto in virtù del rapporto di lavoro sottoscritto con l'amministrazione, anche dell'estrema rilevanza degli interessi sociali che l'Istituto è chiamato a tutelare attraverso l'erogazione delle prestazioni di carattere previdenziale e assistenziale.

3. Il dipendente concorre al raggiungimento degli obiettivi fissati dai vertici politici e amministrativi dell'Istituto, secondo le funzioni attribuitegli e il grado di responsabilità connesso alla posizione rivestita.

Articolo 5 - Regali, compensi e altre utilità

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 4³ del Codice generale in materia di "regali, compensi ed altre utilità", il dipendente:

agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi. 3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti. 4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati. 5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori. 6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

³ Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità: 1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità. 2. Il dipendente non 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. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto. 3. Il dipendente 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. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore. 4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali. 5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni. 6. Il dipendente

- non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali, compensi o altre utilità;
- non accetta, per sé o per altri, regali, compensi o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.

Per "modico valore" si intendono regali o utilità di valore non superiore, in via orientativa, alla somma di 150 euro. Il dipendente non può, in ogni caso, accettare, per sé o per altri, denaro contante o altro strumento di pagamento sostitutivo del denaro (buoni benzina, buoni acquisto, carte telefoniche, ecc.). I regali ricevuti, nei limiti di cui al presente comma, non devono, in ogni caso, compromettere l'integrità e/o la reputazione del dipendente, né devono poter essere interpretati da un osservatore come finalizzati a creare un obbligo di gratitudine o acquisire vantaggi in modo improprio.

2. I regali e le altre utilità ricevuti al di fuori dei casi consentiti sono tempestivamente consegnati dal dipendente al dirigente responsabile della struttura centrale o territoriale di appartenenza, il quale ne disporrà, ove possibile, la restituzione, ovvero la devoluzione a fini istituzionali o in beneficenza, formalizzando la relativa procedura e dandone notizia al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Articolo 6 – Attività e Incarichi di collaborazione extra istituzionali

1. Il dipendente svolge attività ed incarichi extra istituzionali nei limiti e con le modalità consentiti dal Regolamento dell'Istituto recante la "Disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio per i dipendenti dell'INPS, ai sensi dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", diffuso con circolare del Direttore generale n. 37 del 24.3.2014.

2. Ferme restando le incompatibilità assolute già previste nel suddetto Regolamento, al dipendente è fatto divieto di accettare incarichi di collaborazione e di qualsiasi altra tipologia, a titolo oneroso o gratuito, da soggetti privati, persone fisiche o giuridiche, che:

- a. abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza del dipendente;
- b. siano, o siano stati nel biennio precedente, aggiudicatari di procedure di affidamento di lavori, servizi o forniture, nel caso in cui il dipendente abbia partecipato alle procedure medesime;
- c. siano, o siano stati nel biennio precedente, iscritti all'Albo Fornitori Informatizzati dell'INPS, nel caso in cui il dipendente, per motivi di servizio, intrattenga rapporti con gli stessi.

3. In caso di partecipazione, a titolo personale, a convegni, seminari e corsi di formazione, in qualità di relatore o docente nelle materie di competenza dell'Istituto, il dipendente può rendere nota la sua appartenenza all'Istituto soltanto se previamente autorizzato dall'amministrazione.

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. 7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Detta autorizzazione si rende necessaria anche in caso di pubblicazione da parte del dipendente, di propria iniziativa, di volumi, saggi e articoli sulle medesime materie.

Articolo 7 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 5⁴ del Codice Generale, il dipendente comunica all'amministrazione la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza. L'obbligo non sussiste in caso di adesione a partiti politici o a sindacati.

2. La comunicazione deve contenere i dati essenziali relativi all'associazione od organizzazione di riferimento e le motivazioni della ravvisata, potenziale interferenza, e deve essere resa in forma scritta, entro 15 giorni dalla data di adesione, al diretto superiore, e precisamente:

- a) da ciascun dipendente al dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza o, in mancanza, al Direttore centrale Risorse Umane;
- b) dai dirigenti con incarico di livello dirigenziale non generale, con esclusione dei titolari di incarico di responsabile di Direzione regionale di II fascia, al proprio Direttore centrale o regionale o Direttore della struttura territoriale di appartenenza, ovvero, in mancanza, al Direttore centrale Risorse Umane, e, per conoscenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- c) dai medici e professionisti al proprio Coordinatore generale, centrale o periferico, e, per conoscenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione.

I Direttori centrali e regionali, ed i Coordinatori generali devono rendere la loro comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

3. Nel caso in cui, nell'espletamento dell'attività di servizio, si trovi a dover trattare pratiche relative all'associazione od organizzazione di appartenenza, il dipendente è tenuto ad astenersi e ad effettuare la segnalazione di cui al successivo articolo 9 del presente Codice.

4. Il dipendente non costringe i colleghi, gli utenti e tutti gli altri stakeholder ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, prospettando vantaggi o svantaggi di qualsiasi natura.

⁴ Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni: 1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati. 2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Articolo 8 - Comunicazione degli interessi finanziari

1. Ove ricorrano i presupposti di cui dall'art 6⁵ comma 1, del Codice generale, entro il termine perentorio di cinque giorni dalla assegnazione all'ufficio, il dipendente rende la comunicazione ivi prevista.
2. La comunicazione deve essere rilasciata da ciascun dipendente interessato al dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza o, in mancanza, al Direttore centrale Risorse Umane.
3. Il dirigente destinatario della comunicazione è tenuto ad espletare le opportune azioni di monitoraggio e ad assumere le iniziative utili, anche in relazione alla assegnazione dei carichi di lavoro, al fine di evitare l'insorgenza di conflitti di interessi.
4. Resta fermo in capo al dipendente interessato l'obbligo di astensione di cui al successivo art. 9 del presente Codice, nel caso in cui, in relazione a quanto dichiarato nella comunicazione, si trovi a dover trattare pratiche in situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi.

Articolo 9 - Conflitto di interessi e Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dallo svolgimento delle attività inerenti alle sue mansioni in tutte le situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, previste dall'art. 6 bis delle legge 8 agosto 1990 n. 241⁶ e dagli artt. 6⁷, comma 2, e 7⁸ del Codice generale. Ferme restando le situazioni tipizzate dagli articoli succitati, a norma di legge l'obbligo di astensione si impone sempre laddove esistano gravi ragioni di convenienza.
2. Il dipendente nei cui confronti ricorra una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ha l'obbligo di segnalare tale circostanza al dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza o, in mancanza, al Direttore centrale Risorse Umane.

⁵ Art. 6, comma 1 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse: 1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia 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.

⁶ Art. 6-bis L. 241/1990: Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale

⁷ Art.6, comma 2 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse: 2: Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. 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.

⁸ Art. 7 - Obbligo di astensione: 1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Il dirigente, ricevuta la segnalazione, ne valuta la fondatezza in termini di idoneità a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, formulando le proprie motivate valutazioni e proposte da inoltrare in via gerarchica:

- a) al Direttore regionale o centrale cui fa capo l'ufficio di appartenenza;
- b) al Direttore centrale Risorse Umane, in mancanza;

per le decisioni del caso, da adottarsi sulla scorta di un criterio di uniformità per l'intera area di competenza, e con adeguata motivazione.

Nel caso in cui, in mancanza di un dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza, il dipendente inoltri la segnalazione al Direttore centrale Risorse Umane, questi assumerà direttamente la decisione.

3. I dirigenti, a tutti i livelli, nei casi in cui abbiano, comunque, notizia di possibili situazioni di conflitto di interessi, hanno, a loro volta, l'obbligo di acquisire di propria iniziativa le necessarie dichiarazioni dall'interessato a conferma o meno della notizia ricevuta.

Acquisita la dichiarazione, il dirigente procede nel rispetto delle modalità di cui al precedente comma 2.

4. Qualora il dipendente venga confermato nell'espletamento dell'incarico, il Direttore centrale o regionale che ha assunto la decisione monitorerà, per il tramite del dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente interessato - ovvero in proprio, nel caso di decisione assunta dal Direttore centrale Risorse Umane ove direttamente investito della segnalazione del dipendente - anche attraverso controlli a campione, la corretta esecuzione delle attività poste in essere.

5. I Direttori centrali e regionali sono a tenuti a comunicare, entro il 10 gennaio di ogni anno, al Responsabile della prevenzione della corruzione i casi di conflitto di interessi rilevati nell'anno precedente.

6. Ove la situazione di conflitto di interessi, ancorché potenziale, riguardi dirigenti, medici e professionisti, la decisione di sollevare o confermare l'interessato nell'espletamento dell'attività, sarà assunta dal Responsabile della prevenzione della corruzione all'esito della procedura di seguito esplicitata:

- a) i dirigenti con incarico di livello dirigenziale non generale, con esclusione dei titolari di incarico di responsabile di Direzione regionale di II fascia, inoltrano la segnalazione del conflitto di interessi al proprio Direttore centrale o regionale, ovvero, in mancanza, al Direttore centrale Risorse Umane. L'autorità investita provvede alla trasmissione al citato Responsabile unitamente ad una dettagliata relazione, nell'ambito della quale è tenuta ad esporre tutti gli elementi di conoscenza della situazione in esame, le sue motivate valutazioni e le conseguenti proposte. Ove il dirigente sia assegnato all'area manageriale di una Sede provinciale/Direzione metropolitana/Filiale di coordinamento, il Direttore regionale provvede ad acquisire anche le valutazioni del Direttore della struttura territoriale di appartenenza dell'interessato;
- b) i medici ed i professionisti inoltrano la segnalazione al proprio Coordinatore generale per il tramite degli eventuali Coordinatori centrali o periferici sovraordinati. Il Coordinatore

- generale provvede ad interessare il Responsabile della prevenzione della corruzione con le stesse modalità previste al precedente punto a) per i Direttori centrali e regionali;
- c) i Direttori centrali e regionali, nonché i Coordinatori generali dei rami professionali, segnalano il conflitto di interesse che li riguarda direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Articolo 10 - Prevenzione della corruzione

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'art 8⁹ del Codice generale, il dipendente è tenuto ad osservare le misure per la prevenzione degli illeciti contemplate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ed a prestare la sua collaborazione al Responsabile assicurando ogni informazione e adempimento richiesti, nonché l'espletamento delle specifiche incombenze che, in relazione al ruolo rivestito nell'Istituto, sono individuate a suo carico nel Piano medesimo.
2. Il dipendente è tenuto a segnalare, in via riservata, al dirigente dell'ufficio di appartenenza, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza. Costituisce oggetto di segnalazione qualsiasi situazione di abuso delle funzioni di servizio da parte di un dipendente o collaboratore esterno dell'Istituto, al fine di ottenere vantaggi privati. Qualora l'irregolarità rilevata dal dipendente riguardi il dirigente dell'ufficio di appartenenza, ovvero il segnalante abbia motivo di non interessare quest'ultimo, la segnalazione dovrà essere inoltrata al Direttore centrale o regionale sovraordinato, ovvero, in mancanza, al Direttore centrale Risorse Umane.
3. Il dipendente che segnala un illecito è tutelato dall'amministrazione nei termini di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001, "fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile". Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve darne, per iscritto, notizia circostanziata al Responsabile della prevenzione della corruzione per le valutazioni di competenza previste dall'allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione. La discriminazione deve essere rappresentata da azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
4. Fermi restando gli obblighi di comunicazione disciplinare e di denuncia alle competenti Autorità, tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità del denunciante e del contenuto della segnalazione. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare connesso alla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata all'incolpato 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,

⁹ Art. 8 - Prevenzione della corruzione: 1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

Articolo 11 - Trasparenza

1. Il dipendente concorre, per quanto di competenza, a garantire l'adempimento degli obblighi di trasparenza contemplati in capo all'Istituto dalla vigente normativa, in conformità ai contenuti del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

2. In particolare i Dirigenti e Coordinatori generali responsabili delle strutture centrali richiamate nell'allegato 2 del citato Programma sono tenuti a garantire la regolare e tempestiva trasmissione al Responsabile della Trasparenza dei flussi informativi contestualmente specificati, sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale. Ciascun dipendente è tenuto, a prestare ai summenzionati responsabili la collaborazione richiesta ai fini del reperimento e della elaborazione dei dati e delle informazioni afferenti i suddetti flussi informativi.

3. La violazione degli obblighi di trasparenza determina, oltre all'attivazione del procedimento disciplinare, l'applicazione del regime sanzionatorio previsto dal capo VI del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Articolo 12 - Tracciabilità dei processi decisionali

1. Il dipendente garantisce la regolare tracciabilità dei processi operativi espletati, mediante procedure informatizzate oppure, in assenza, su supporto cartaceo. Al riguardo, il dipendente utilizza correttamente i programmi software forniti dall'Istituto per la gestione e il monitoraggio delle informazioni e dei procedimenti, osservando scrupolosamente le disposizioni in materia di utilizzo e custodia delle sue credenziali di accesso ai sistemi informativi a sua disposizione.

Articolo 13 - Comportamento nei rapporti privati

1. Fermi restando gli obblighi di comportamento nei rapporti privati previsti dall'art. 10¹⁰ del Codice generale, il dipendente, in tutte le sue attività extra ufficio, ivi inclusa la partecipazione a siti web e social network, si astiene da qualsiasi comportamento o dichiarazione che possa nuocere al prestigio dell'Istituto. Nell'ambito delle attività medesime il dipendente non utilizza il nome, il marchio ed il logo dell'Istituto.

¹⁰ Art. 10 – Comportamento nei rapporti privati: 1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

2. Nei rapporti privati il dipendente non divulga le informazioni e le notizie di cui dispone per ragioni d'ufficio, né fatti e notizie di carattere personale relativi a colleghi e superiori gerarchici, di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento dell'attività di servizio.

Articolo 14 - Comportamento in servizio

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11¹¹ del Codice generale, il dipendente conforma il suo comportamento in servizio al rispetto degli obblighi enunciati nei Regolamenti di disciplina, afferenti l'esecuzione e la disciplina del lavoro, l'attestazione della presenza in servizio e la fruizione dei permessi di astensione dal lavoro, l'utilizzo di beni e strumenti di servizio, le modalità di condotta nei confronti dei colleghi e dei superiori gerarchici.

2. Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente al dirigente responsabile della struttura di appartenenza la ricezione di qualsiasi provvedimento dell'Autorità Giudiziaria attestante l'esercizio dell'azione penale nei suoi confronti, ovvero l'avvio o la pendenza di indagini, per fatti connessi o estranei all'attività di servizio. I collaboratori esterni, a qualsiasi titolo, dell'Istituto, sono tenuti a rendere la medesima comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

3. Il dipendente respinge ogni pressione, condizionamento o sollecitazione comunque diretta ad influire indebitamente sul normale svolgimento della sua attività di servizio, e si astiene dal sollecitare raccomandazioni, esterne e interne, volte a garantirgli privilegi o facilitazioni di qualsiasi genere nell'ambito del suo rapporto di lavoro con l'Istituto.

4. Al fine di tutelare la sicurezza del patrimonio informativo dell'Istituto, il dipendente osserva le regole per l'utilizzo delle risorse informatiche assegnategli (computer, telefono, procedure informatiche) contenute nell'apposito "Disciplinare" diffuso con circolare del Direttore generale n. 135 del 3.12.2012. Dette regole prevedono, tra l'altro, l'utilizzo del sistema di posta elettronica aziendale esclusivamente per finalità inerenti all'attività lavorativa, nonché l'obbligo di trasmettere, attraverso il sistema medesimo, comunicazioni concise, professionali e mai lesive della dignità dei destinatari, comunicando con i vari livelli della struttura aziendale nel rispetto delle vie gerarchiche. Anche l'accesso ad internet è consentito con le modalità e nei limiti fissati dal predetto "Disciplinare", al quale il dipendente è tenuto a conformarsi anche nella gestione dei mezzi tecnici eventualmente ricevuti in consegna, adempiendo all'obbligo della loro puntuale restituzione su richiesta dell'amministrazione.

¹¹ Art. 11 - Comportamento in servizio: 1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. 2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. 3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

5. Il dipendente è tenuto al rispetto del canale gerarchico anche nell'utilizzazione della posta convenzionale, nonché in ogni altra forma di comunicazione con l'Amministrazione.

6. Il dipendente è tenuto a gestire in modo adeguato le risorse strumentali all'espletamento dell'attività di servizio messe a disposizione dall'Istituto, utilizzando, altresì, la diligenza del buon padre di famiglia (art. 1176 c.c.) allo scopo di evitare qualsiasi spreco. A tal fine, il dipendente assicura, tra l'altro, lo spegnimento delle luci al termine dell'orario di lavoro e l'uso, ove possibile, di carta riciclata. E' proibito depositare o detenere negli uffici dell'Istituto oggetti o materiali di proprietà privata illeciti, indecorosi, pericolosi, ingombranti, tossici o comunque nocivi.

7. I medici ed i professionisti dell'Istituto sono, altresì, tenuti all'osservanza delle norme di carattere deontologico che li riguardano, in relazione alla loro appartenenza alle rispettive categorie professionali. Il dipendente inquadrato nel profilo di "Ispettore di vigilanza" conforma, invece, la propria condotta anche al rispetto delle disposizioni contenute nel "Codice di comportamento degli ispettori di vigilanza dell'INPS", diffuso con circolare del Direttore generale n. 60 del 20 aprile 2006, e nei successivi aggiornamenti.

Art 15 - Prevenzione e contrasto delle molestie.

1. Il dipendente è tenuto a contribuire alla promozione ed al mantenimento di un ambiente lavorativo ispirato ai principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza, e ad astenersi da ogni atto o comportamento fisicamente o psicologicamente persecutorio, aggressivo, ostile o denigratorio, che integri gli estremi della molestia morale o sessuale. Il dipendente osserva, al riguardo, le disposizioni del "Codice di condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS", diffuso con messaggio del Direttore generale n. 12983 del 9 agosto 2013.

Articolo 16 - Rapporti con il pubblico

1. Fermo restando quanto previsto dall'art 12¹² del Codice generale, nei rapporti con il pubblico, il dipendente garantisce, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti telematici e telefonici, il

¹² Art. 12 - Rapporti con il pubblico: 1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami. 2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione. 3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità. 4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di

rispetto degli standard comportamentali, organizzativi ed operativi fissati dall'Istituto, nonché dei tempi di definizione delle istanze e dei livelli di qualità dei servizi offerti, individuati anche nella Carta dei servizi.

2. Il dipendente, inoltre:

- assicura la parità di trattamento tra cittadini, assicurati, aziende e intermediari, evitando qualsiasi forma di discriminazione, anche attraverso rapporti diretti finalizzati ad assicurare il soddisfacimento delle legittime richieste dell'utenza;
- adotta tutte le iniziative necessarie per evitare problemi e disfunzioni nell'erogazione dei servizi;
- riscontra le istanze ricevute in modo chiaro ed esaustivo, e assicura la massima disponibilità in modo da stabilire rapporti di fiducia e collaborazione con l'utenza, alla quale si rivolge con un linguaggio chiaro e adeguato alle diverse tipologie di interlocutori, scevro da qualsiasi espressione irrispettosa o ingiustificatamente confidenziale, o, comunque, non consona al servizio svolto.

3. Il dipendente è tenuto ad indossare un abbigliamento consono al luogo di lavoro e al rispetto dell'utenza.

4. Salvo il caso in cui sia formalmente autorizzato dall'amministrazione, il dipendente si astiene da ogni dichiarazione pubblica concernente il suo servizio presso l'Istituto e l'attività istituzionale dell'ente, ed informa il dirigente della struttura di appartenenza nel caso in cui sia destinatario di richieste di informazione o chiarimenti da parte di organi di informazione.

Articolo 17 - Disposizioni particolari per i dirigenti, medici e professionisti

1. Il dirigente è tenuto, altresì, all'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 13¹³ del Codice generale, per le quali, tra l'altro, lo stesso *"prima di assumere le sue funzioni, comunica*

legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione. 5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

¹³ Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti: 1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza. 2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico. 3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge. 4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali. 5. Il

all'amministrazione, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio" (art. 13, comma 3).

2. Il suddetto obbligo di comunicazione, si applica nell'Istituto anche ai medici ed ai professionisti, con le modalità di cui al successivo comma 3.

3. I dirigenti, medici e professionisti, i quali si trovino in una delle fattispecie previste dal citato art. 13, comma 3, sono tenuti alla predetta dichiarazione, che deve essere resa prima dell'assunzione degli incarichi:

- a) dai dirigenti con incarico di livello dirigenziale non generale, con esclusione dei titolari di incarico di responsabile di Direzione regionale di II fascia, al proprio Direttore centrale o regionale o Direttore della struttura territoriale di appartenenza, ovvero, in mancanza, al Direttore centrale Risorse Umane, e, per conoscenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- b) dai medici e professionisti al proprio Coordinatore generale, centrale o periferico, e, per conoscenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione.
- c) dai Direttori centrali e regionali, e dai Coordinatori generali, al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Di tale comunicazione dovrà essere fatta espressa menzione nei provvedimenti di conferimento dell'incarico.

La dichiarazione deve essere resa, senza ritardo e con le richiamate modalità, anche da coloro che, dirigenti, medici o professionisti, si dovessero venire a trovare in una delle fattispecie di cui all'art. 13, comma 3, nel corso dell'incarico.

Le dichiarazioni rilasciate, devono essere aggiornate annualmente dagli interessati.

4. Nella struttura di competenza, il dirigente adotta le iniziative utili a promuovere la conoscenza del presente Codice e del Codice generale e vigila sulla attuazione e sul rispetto dei Codici medesimi. I Direttori centrali e regionali, inoltre, esercitano il controllo sul rispetto dei Codici da parte dei dirigenti assegnati ai loro ambiti di competenza, e sull'adempimento, da parte degli

dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali. 6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione. 7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti. 8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. 9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

stessi, della predetta attività di vigilanza. Il Direttore centrale Risorse Umane espleta detto controllo anche nei confronti dei dirigenti di II fascia non assegnati a Direzioni centrali o regionali.

5. Il dirigente vigila sul rispetto delle disposizioni dallo stesso impartite in materia di organizzazione del lavoro, anche al fine di rilevare ogni situazione di negligenza o scarso rendimento che possa compromettere l'equa ripartizione dei carichi di lavoro, tenendo anche conto delle risultanze delle indagini di benessere organizzativo. Detto obbligo di vigilanza riguarda anche i Coordinatori generali, centrali e periferici delle aree professionali, per gli uffici di rispettiva competenza.

6. Il dirigente vigila sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, anche al fine di evitare pratiche non consentite di "doppio lavoro". Detto obbligo di vigilanza riguarda anche i Coordinatori generali, centrali e periferici delle aree professionali, per gli uffici di rispettiva competenza.

Art. 18 - Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Istituto, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente è tenuto ad attenersi alle disposizioni previste dall'art. 14¹⁴ del Codice generale. Il dipendente, pertanto, 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, tranne nei casi in cui l'Istituto abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'Istituto, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'Istituto concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale

¹⁴ Art. 14 - 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, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale. 2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio. 3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio. 4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione dell'amministrazione. 5. Il dipendente che riceve, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

scritto di tale astensione, da inoltrare al dirigente dell'ufficio di appartenenza che avrà cura di conservarlo agli atti.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'Istituto, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Ove le fattispecie descritte nei commi 2 e 3 del presente articolo stesso riguardino un dirigente, le dichiarazioni ivi previste devono essere rese al Direttore centrale Risorse Umane.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'Istituto, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio dirigente.

Articolo 19 - Disposizioni finali

1. Al presente Codice, ed ai successivi aggiornamenti, l'ente dà la più ampia diffusione attraverso la pubblicazione nel sito web istituzionale e nella rete intranet, e con le ulteriori modalità previste dall'art. 15 del Codice generale.