



CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2026

Il presente Codice di comportamento dei dipendenti viene adottato ai sensi dell'art. 54 comma 5 d.lgs. n. 165/2001 aggiornato alla luce del Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81

Art.1

Definizioni

Ai fini del presente Codice di Comportamento si intende per:

Codice Generale:	Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 16 aprile 2013 n. 62 come modificato e integrato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81
PTPCT:	Il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, adottato dalla società, ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i.
Consiglio:	Il Consiglio di amministrazione della società
RPCT territoriale:	Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza della società nominato dal Consiglio di amministrazione

Art.2

Ambito di applicazione

1. Il presente Codice di Comportamento (d'ora in poi per brevità il "Codice"), redatto ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato ed integrato dal D.P.R. n. 81/2023 definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti/collaboratori della società AP S.R.L. (d'ora in poi per brevità rispettivamente "dipendenti/collaboratori" e "società") sono chiamati a osservare nell'esecuzione dei propri incarichi ed ha la finalità di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione e il rispetto dei doveri costituzionali di lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;
2. Il Codice costituisce l'integrazione e la specificazione dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta espressi nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 16 aprile 2013 n. 62 modificato ed integrato dal D.P.R. n. 81/2023 (d'ora in poi "Codice Generale") avuto riguardo al proprio assetto organizzativo, alla missione istituzionale e alle attività, nonché della normativa di riferimento che regola le attività e le funzioni della società;
3. Il Codice costituisce strumento essenziale per il perseguimento delle finalità di cui alla L. 6 novembre 2012 n. 190 e parte integrante del Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di cui la società si dota;
4. Per tutte le parti del presente Codice non ulteriormente specificate, si fa rinvio a quanto previsto dal Codice Generale;
5. Gli obblighi di condotta previsti dal Codice si estendono ai dipendenti di soggetti terzi che operano per conto della società, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti di cui la società si avvale a qualsiasi titolo. A tal riguardo la società, nell'ambito dei relativi rapporti contrattuali o associativi, indica la sussistenza e la vigenza del

Codice e prevede che i collaboratori e/o consulenti e/o dipendenti di soggetto terzi si impegnino al relativo rispetto, a pena di risoluzione dell'accordo e/o incarico o di decadenza;

6. Gli obblighi di condotta previsti dal Codice si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere o prestino servizi a favore della società. A tal riguardo, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, la società inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice;

7. Gli obblighi di condotta previsti dal Codice si estendono, per quanto compatibili, a tutti i Consiglieri componenti il Consiglio di amministrazione sia operante in funzione di politico-amministrativa sia operante in funzione giurisdizionale ed al Revisore dei Conti.

Art. 3

Principi generali

I destinatari del Codice devono rispettare i principi che di seguito si descrivono in dettaglio.

- Onestà, che si esplica nell'improntare i propri comportamenti a principi di giustizia, rettitudine e integrità.
- Legalità, che si esplica nell'agire rispettando le leggi, regolamenti, contratti.
- Imparzialità, che si esplica nell'agire in modo imparziale perseguendo l'interesse pubblico senza abusare delle posizioni o dei poteri di cui è titolare.
- Parità di trattamento a parità di condizioni, che si esplica nell'astensione da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui dipendenti o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni politiche o personali, appartenenza ad una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
- Riservatezza, che si esplica nel non uso, per fini privati, di informazioni di cui si dispone per ragioni di ufficio, osservando la normativa prevista dal Regolamento europeo per la protezione dei dati – Reg. 679/2016 (GDPR), evitando situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessati ed all'immagine della società.
- Economicità, che si esplica nello svolgimento della propria attività lavorativa tendendo alla massima economicità, efficienza ed efficacia contenendo dei costi senza pregiudicare la qualità dei risultati.
- Spirito di servizio, che si esplica nella consapevolezza che la propria attività lavorativa è finalizzata al perseguimento delle competenze istituzionali della società.
- Rispetto e fiducia, che si esplica nella costruzione di relazioni fondate sul reciproco riconoscimento e sulla collaborazione.
- Autonomia, che si esplica nel rispetto e nella sollecitazione della libertà di giudizio e dell'assunzione di responsabilità.
- Partecipazione, che si esplica nel coinvolgimento e nella consultazione degli interessati ai processi e alle decisioni per giungere a soluzioni condivise ed efficaci.
- Miglioramento, che si esplica nell'innovazione e informatizzazione dei processi delle attività svolte.

- Disponibilità verso le P.A., che si esplica nell'offerta di collaborazione e disponibilità alle altre pubbliche amministrazioni assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma, anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4

Regali, compensi e altre utilità e incompatibilità

1. I dipendenti/collaboratori della società non chiedono né sollecitano per sé o per altri regali o altra utilità;
2. Il dipendente può accettare esclusivamente regali o altre utilità purché di modico valore ed erogati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia, di festività consuetudinarie, di usi e costumi comunemente riconosciuti;
3. Ad integrazione e specificazione di quanto sopra:
 - a. Il modico valore di regali o altre utilità, considerati anche sotto forma di sconto, è fissato in Euro 200,00 ed è riferito all'anno solare e quale limite complessivo entro cui il dipendente deve considerare, cumulativamente, sia i regali sia le altre utilità da chiunque provenienti;
 - b. Nel caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva il valore economico si considera suddiviso pro-quota per il numero dei destinatari cui è indirizzato;
 - c. Per regali e altra utilità si intende qualsiasi tipologia di attribuzione gratuita che può consistere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, in pranzi e cene, intrattenimenti, ospitalità, abbonamenti a servizi, sconti, coupon, denaro, titoli, etc.;
 - d. Il regalo o altra utilità deve essere appropriato avuto riguardo alla sua natura e al contesto in cui viene elargito;
 - e. I regali e le altre utilità ricevute da un familiare del dipendente da parte di terzi per atti e fatti connessi all'attività del dipendente sono considerati come fatti al dipendente stesso;
4. I dipendenti/collaboratori non chiedono né accettano a titolo di corrispettivo, regali o altra utilità, neanche rientranti nel valore di cui sopra- per compiere o per aver compiuto atti del proprio ufficio, indipendentemente dal fatto che ciò possa costituire reato;
5. I dipendenti/collaboratori non offrono regali o altra utilità ad un proprio sovraordinato, sia esso stesso dipendente sia Consigliere, salvo quelli di modico valore e rientranti nella tipologia di cui al punto 2 che precede;
6. Il dipendente deve immediatamente comunicare al proprio superiore gerarchico, al RPCT o ad un componente del Consiglio di amministrazione la ricezione di regali e/o altre utilità che siano fuori dai casi consentiti dal presente articolo, fornendo una completa descrizione del regalo o altra utilità e il valore o una stima del valore nonché il soggetto da cui proviene; il RPCT, dopo aver sentito il superiore gerarchico del dipendente, valutato che il regalo o l'utilità ricevuta non risponde ai criteri di accettabilità sopra descritti, dispone per la restituzione ogni volta che ciò sia possibile, diversamente decide le concrete modalità di devoluzione -anche in beneficenza- o di utilizzo per i fini istituzionali dell'ente. Laddove si tratti di beni deperibili, quali a titolo esemplificativo cibarie oppure omaggi

floreali, dispone per la consumazione collettiva oppure per la immediata devoluzione in beneficenza. Laddove il RPCT, tenuto conto della tipologia del regalo o utilità e del soggetto da cui proviene ritenga che lo stesso rientri in scopi connessi all'attività lavorativa o istituzionale, può autorizzare l'accettazione dello stesso;

7. L'attività formativa offerta gratuitamente da terzi ai dipendenti/collaboratori, pur essendo considerata una "utilità" ai sensi del presente Codice, può essere fruita dai dipendenti/collaboratori, previa valutazione del RPCT ai sensi del comma precedente;

8. Conformemente all'art. 4, comma 6, del Codice Generale, il dipendente non può accettare incarichi di collaborazione, di consulenza, di ricerca, di studio o di qualsiasi altra natura, sia a titolo oneroso che gratuito, da soggetti privati (persone fisiche o giuridiche) laddove questi:

- a. siano o siano stati, nel biennio precedente, aggiudicatari di appalti e/o affidamenti di lavori, servizi o forniture, consulenti o collaboratori nell'ambito di procedure curate personalmente o da altro ufficio della società con cui siano in relazione, in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo;
- b. abbiano o abbiano ricevuto, nel biennio precedente, sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o vantaggi economici di qualunque genere, nell'ambito di procedure curate personalmente o da altro ufficio della società con cui siano in relazione, in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo;

Art. 5

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Ad ulteriore specifica del disposto dell'art. 5, comma 1 del Codice Generale, e fermo restando il rispetto della normativa di cui al Reg. UE 2016/679 e del vigente D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (c.d. Codice Privacy), il dipendente deve comunicare al RPCT e al proprio superiore gerarchico la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse o di attività sono in qualsiasi modo riconducibili agli ambiti di competenza della società. I dipendenti/collaboratori comunicano tale adesione entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Codice o comunque entro 30 giorni dalla adesione o partecipazione;

2. I dipendenti/collaboratori non possono né costringere né esercitare pressioni sugli altri dipendenti/collaboratori finalizzate a farli aderire ad associazioni od organizzazioni, mediante promessa di vantaggi o facendo intendere svantaggi di carriera.

Art. 6

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse

1. La comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti d'interesse di cui all'articolo 6, comma 1, del Codice Generale deve essere fatta per iscritto al RPCT:

- a. entro 30 giorni dall'approvazione e divulgazione del presente Codice;
- b. entro 30 giorni dall'instaurazione di ciascun nuovo rapporto.

2. Il conflitto di interesse oggetto di comunicazione è reale o potenziale e può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniale e anche morale.

Art. 7

Obbligo di astensione

1. In caso di adozione di decisioni o attività che configurino le situazioni di conflitto rappresentate all'art. 7 del Codice Generale, il dipendente è tenuto ad astenersi;
2. In caso di astensione, il dipendente ne dà comunicazione per iscritto, immediatamente al momento della presa in carico del procedimento che genera il conflitto, al RPCT, dettagliando le ragioni dell'astensione medesima;
3. Il RPCT, d'intesa con il Consiglio di amministrazione, esaminata la comunicazione, decide tempestivamente nel merito e, ove confermi l'astensione, dispone per l'eventuale affidamento delle attività ad altro dipendente;
4. Il RPCT deve tenere traccia di tali astensioni e, a tal proposito, predisporre per l'archiviazione delle predette comunicazioni di astensione;
5. Il dovere di astensione di un Consigliere richiede il coinvolgimento del Consiglio di amministrazione e l'ipotesi di conflitto di interesse viene valutata e gestita caso per caso, oltre che verbalizzata;
6. Nell'ottica di massima trasparenza, il Consiglio coopera con il RPCT durante l'esecuzione delle sue verifiche connesse all'attuazione della normativa anti- corruzione e trasparenza.

Art. 8

Prevenzione della corruzione e tutela del dipendente che segnala illeciti

1. Il presente articolo integra e specifica l'art. 8 del Codice Generale;
2. Il dipendente è tenuto a conoscere e rispettare le misure e le previsioni contenute nel PTPCT;
3. Il dipendente collabora con il RPCT, secondo quanto da questi richiesto, per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione nonché di adeguamento alla normativa trasparenza;
4. Fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, il dipendente, in conformità alla normativa e regolamentazione sul whistleblowing di tempo in tempo vigente, segnala, in via riservata, al RPCT le situazioni di illecito o irregolarità di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni, secondo la procedura interna adottata dalla società. Sono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, i reati ed altre irregolarità che possono risultare rilevanti ai fini del presente articolo e dell'articolo 8 del Codice Generale. La segnalazione può essere fatta in modalità scritta e andrà resa in maniera circostanziata utilizzando la specifica casella di posta elettronica trasparenza@apsrl.pro monitorata unicamente ed in via esclusiva dal RPCT della società. In alternativa e sulla base delle ultime indicazioni fornite da ANAC la segnalazione potrà essere effettuata anche in modo verbale direttamente al RPCT della società ovvero ancora, contattando l'Autorità anticorruzione ai seguenti recapiti: casella pec protocollo@pec.anticorruzione.it o numero call center **+ 39 06 62289571 dal lunedì al venerdì ore 8:00-18:00**.
5. Ai fini della disciplina del whistleblowing, e in conformità alla L. 30 novembre 2017, n. 179 per "dipendente pubblico" si intende il dipendente della società, ivi compreso il

dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile;

6. La disciplina del whistleblowing si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della società;

7. Il RPCT adotta le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del segnalante e garantisce che la sua identità non sia rivelata in maniera inappropriata o indebita. A tal riguardo si applicano le disposizioni dell'art. 54-bis del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 secondo cui:

- Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità dell'ente, segnala al RPCT ovvero all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione;
- L'adozione delle suddette misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere;
- L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del c.p.p. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni;
- Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23;
- Le presenti tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;

8 La società stigmatizza misure ritorsive o discriminatorie nei confronti dei dipendenti/collaboratori che effettuano segnalazioni e si conforma alle previsioni dell'art. 54 bis e dalla regolamentazione attuativa.

Art. 9

Trasparenza e tracciabilità

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 9 del Codice Generale;
2. Il dipendente è tenuto ad osservare tutte le misure previste nella sezione trasparenza del PTPCT di tempo in tempo adottato;
3. Il dipendente in relazione alle mansioni attribuite dall'organigramma, da ordini di servizio e dallo stesso PTPCT, assicura tutte le attività necessarie per dare attuazione agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente e dalla programmazione di trasparenza dell'Ente;
4. I dati, le informazioni, gli atti e le elaborazioni oggetto di pubblicazione, devono essere messi a disposizione dal dipendente in modo tempestivo, preciso e completo e nei tempi richiesti e necessari per conformarsi al PTPCT, anche in conformità alle disposizioni e richieste del RPCT;
5. I dipendenti/collaboratori sono i diretti referenti del RPCT per tutti gli adempimenti e gli obblighi in materia e collaborano con questi fattivamente, attenendosi alle metodologie e determinazioni organizzative ed operative da questi disposte;
6. Al fine di consentire la trasparenza e la tracciabilità dei processi decisionali, il dipendente tiene traccia di ogni pratica da lui trattata, avendo cura di inserire e conservare tutta la documentazione connessa alla fattispecie trattata, al fine di consentire la ricostruzione in ogni momento e la replicabilità.

Art. 10

Comportamento nei rapporti tra privati

1. In aggiunta alle previsioni dell'art. 10 del Codice Generale, il dipendente nei propri rapporti privati e di natura extra-lavorativa:
 - a. osserva scrupolosamente il segreto d'ufficio, sia in relazione alle attività amministrative che disciplinari;
 - b. si attiene al dovere di confidenzialità e non divulga informazioni che non siano di dominio pubblico o non lo siano ancora diventate;
 - c. non divulga informazioni, di qualsiasi tipo, di cui sia a conoscenza per ragioni d'ufficio;
 - d. non esprime giudizi o apprezzamenti denigratori od offensivi riguardo all'attività della società e/o riguardo a situazioni o circostanze relative allo stesso;
 - e. non pubblica, sotto qualsiasi forma, neanche sulla rete internet (forum, blog, social network, ecc.) dichiarazioni inerenti l'attività lavorativa, indipendentemente dal contenuto, se esse siano riconducibili, in via diretta o indiretta, alla società;
 - f. Non assume qualsiasi altro tipo di comportamento che possa ledere l'immagine della società.

Art. 11

Comportamento in servizio

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 11 del Codice Generale;
2. I responsabili gerarchici, ripartiscono i carichi di lavoro tra i dipendenti/collaboratori secondo le esigenze organizzative e dei carichi di lavoro e nel rispetto del principio di equa e funzionale distribuzione;
3. I responsabili gerarchici controllano e considerano – ai fini della valutazione della prestazione individuale–eventuali deviazioni rispetto ai carichi di lavoro assegnati dovute alla negligenza, a ritardi o altri comportamenti da parte di taluni dipendenti/collaboratori e tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria competenza e spettanza;
4. I responsabili gerarchici vigilano costantemente sullo svolgimento delle ordinate attività da parte dei dipendenti/collaboratori e sottopongono al Consiglio di amministrazione eventuali inefficienze, fornendo altresì una valutazione sulle misure da adottare nel caso concreto;
5. I responsabili gerarchici controllano che l'orario di lavoro e le presenze da parte dei dipendenti/collaboratori avvenga correttamente e valutano, in caso di necessità, le misure o le procedure da adottare, secondo il caso concreto;
6. A tutela del patrimonio della società, i dipendenti/collaboratori sono tenuti ad utilizzare i materiali, le attrezzature, i servizi, le strumentazioni telefoniche e telematiche e, in generale, ogni altra risorsa di proprietà della società o dallo stesso messa a disposizione, per le finalità di servizio;
7. Nell'utilizzo del patrimonio della società, il dipendente è tenuto ad impiegare la massima diligenza, ad attenersi alle eventuali disposizioni all'uso impartite (con circolari o altre modalità informative) e a conformare le proprie azioni a criteri di efficienza ed economicità d'uso, con particolare riguardo al rispetto degli obblighi ed accorgimenti che assicurino la cura e la manutenzione dei beni nonché il risparmio energetico;
8. Durante lo svolgimento di attività di servizio esterne alla sede lavorativa è fatto divieto ai dipendenti/collaboratori di accedere, per interessi personali e/o privati, ad esercizi commerciali, pubblici servizi e uffici;
9. Il dipendente osserva -anche nei rapporti tra colleghi e quando richiesto dalla natura dell'incarico affidatogli- il segreto d'ufficio, il dovere di riservatezza e confidenzialità; a tal riguardo conserva la documentazione relativa alle pratiche in suo carico in maniera e con modalità che non sia facilmente accessibile da altri, avendo cura di riporla in luoghi sicuri quando lascia il luogo di lavoro;
10. Il dipendente opera nel rispetto della normativa privacy di cui al Reg. UE 2016/679 e del vigente D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (c.d. Codice Privacy) e si attiene alle procedure e alle misure di sicurezza definite dalla società per tutelare la protezione dei dati personali.

Art. 12

Utilizzo delle tecnologie informatiche

1. La società, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati.

Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

2. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione della società.

L'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti al servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dalla Service. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

4. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dalla società per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

5. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno della società, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

Art. 13

Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla società.

2. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine della società, del Consiglio di amministrazione o dei soci.

3. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza, le comunicazioni afferenti direttamente o indirettamente alle attività della società non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.

4. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con la società e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990,

n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

Art. 14

Rapporti con il pubblico

1. Le presenti disposizioni integrano e specificano quanto previsto dall'art. 12 del Codice Generale;
2. I dipendenti/collaboratori, compatibilmente alla natura del proprio incarico, rispondono tempestivamente alle richieste ricevute dagli iscritti o da terzi, utilizzando lo stesso mezzo di comunicazione della richiesta, in modo esaustivo rispetto alla richiesta ed avendo cura di riportare tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione sia dell'oggetto, sia dell'autore della risposta;
3. Il dipendente, laddove non sia competente per materia o per posizione rivestita, indirizza il soggetto interessato all'ufficio competente; allo stesso modo non assume impegni né anticipa l'esito di procedimenti o provvedimenti di competenza propria o di altri uffici;
4. Nell'esecuzione della propria attività, il dipendente rispetta l'ordine cronologico o i criteri di priorità convenuti o ritenuti necessari a seconda del caso di specie;
5. Nei rapporti con gli iscritti degli enti soci o enti clienti non soci, è obbligatorio l'utilizzo, in via prioritaria, della posta elettronica e della PEC a seconda delle circostanze; restano salve e confermate le norme che impongono forme di comunicazione specifiche;
6. In aggiunta a quanto indicato nei precedenti commi, i dipendenti/collaboratori addetti alle attività d'ufficio che siano a contatto con l'utenza di riferimento:
 - a. trattano gli iscritti e gli utenti in genere con la massima cortesia;
 - b. rispondono alle richieste pervenute dagli iscritti nel modo più completo ed accurato possibile, nei limiti delle proprie competenze;
 - c. forniscono ogni informazione atta a facilitare la conoscenza e, dove previsto, l'accesso ai servizi e attività della società e/o degli enti soci o enti clienti di riferimento;
 - d. chiedono informazioni ai referenti gerarchici su procedure, aspetti, questioni di cui non ne sono a conoscenza prima di fornire una risposta;
 - e. si astengono dal fornire risposte che potrebbero ingenerare falsi affidamenti in chi le riceve.
7. Ai dipendenti/collaboratori è vietato rilasciare dichiarazioni agli organi di informazione – anche generali - su attività, iniziative, progetti della società, in assenza di una specifica autorizzazione da parte dei referenti gerarchici o di un Consigliere di amministrazione.

Art. 15

Disposizioni particolari per il personale assegnato ai settori che sono maggiormente esposti al rischio di corruzione

1. Nel richiamare integralmente le previsioni dell'art. 14 del Codice Generale e fermo restando l'applicazione delle relative disposizioni, i dipendenti/collaboratori che prestino la propria attività in settori e attività che nel PCPCT sono stati individuati come

maggiormente a rischio di corruzione, nell'esecuzione delle proprie funzioni devono astenersi dal compiere qualsivoglia atto che possa ingiustamente avvantaggiare un soggetto rispetto ad un altro;

2. Il dipendente che presti la propria attività in settori e attività indicati come maggiormente a rischio corruzione deve tempestivamente comunicare al RPCT l'eventuale presenza, relativamente alle procedure messe in atto e che sta seguendo, di soggetti (sia individui che società) con le quale ha un interesse personale e/o economico in modo diretto o per mezzo del coniuge, parenti o affini;

3. Nello svolgimento delle attività il dipendente deve anteporre il rispetto della legge, l'interesse della società e gli interessi tutelati dalla società agli interessi privati propri e altrui.

Art. 16

Disposizioni particolari per il personale assegnato agli uffici che si occupano di contratti, affidamenti e forniture

1. I dipendenti/collaboratori incaricati di eseguire le procedure di acquisizione di beni, servizi e lavori non possono valutare - per conto della società - contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con soggetti (individui o società) con cui, nel biennio precedente, abbiano sottoscritto accordi di natura privata o dai quali abbiano ricevuto altre utilità;

2. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private per cui abbia valutato nel biennio precedente, uno dei contratti descritti nel comma 1 per conto della società, ne informa preventivamente per iscritto i referenti gerarchici o un Consigliere di amministrazione e il RPCT;

3. Il dipendente, in entrambi i casi sopra menzionati, adotta con i terzi fornitori comportamenti trasparenti, imparziali, obiettivi, e non cede né ad influenze, né a pressioni di qualsiasi tipo né ad interessi personali e/o finanziari.

Art. 17

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Le disposizioni del presente articolo rappresentano un'integrazione e una specificazione delle previsioni dell'art. 15 del Codice Generale;

2. Le funzioni di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione del presente Codice, oltre che del Codice Generale, sono attribuite al direttore generale (ove nominato), al Consiglio di amministrazione e al RPCT. Il RPCT verifica con cadenza annuale il rispetto e l'attuazione del Codice, rilevando il numero e la tipologia delle violazioni accertate e sanzionate e quali attività o settori producono in misura maggiore le violazioni. Il RPCT riferisce questi dati al Consiglio di amministrazione con la finalità di predisporre proposte di modifiche, emendamenti ed aggiornamenti al presente Codice;

3. Il RPCT, in relazione alle violazioni accertate e sanzionate, ha il potere di attivare – in raccordo con il Consiglio di amministrazione – le Autorità Giudiziarie competenti per i profili di responsabilità, amministrativa, civile e penale;

4. L'avvio, la conduzione e la conclusione del procedimento disciplinare si svolgono secondo i riparti di competenze, le modalità, le procedure e le garanzie stabilite dalle disposizioni vigenti;
5. Il RPCT, d'intesa con il Consiglio di amministrazione e il direttore generale (ove nominato), si attiva per garantire ai dipendenti/collaboratori idonee attività formative sui contenuti del Codice di Comportamento e un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili;
6. La partecipazione dei dipendenti/collaboratori alla formazione sui contenuti del Codice di comportamento è obbligatoria.

Art. 18

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. In conformità all'art. 16 del Codice Generale, la violazione degli obblighi contenuti nel Codice Generale e nel presente Codice è rilevante dal punto di vista disciplinare poiché costituisce comportamento contrario ai doveri di ufficio. La violazione degli obblighi è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare e nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni;
2. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Art. 19

Disposizioni transitorie e di adeguamento

1. Il Codice di Comportamento è uno strumento essenziale di attuazione e adeguamento alla normativa di anticorruzione e trasparenza e del PTPCT di tempo in tempo adottato dalla società; i suoi contenuti potranno essere integrati e modificati a seguito dell'approvazione della revisione del PTPC stesso con il quale deve essere mantenuto un costante collegamento.

Art. 20

Disposizioni finali

1. La presente versione del Codice sostituisce il Codice in precedenza adottato dal Consiglio direttivo dell'Associazione Professionisti della provincia di Cremona e viene pubblicato sul sito web istituzionale della società, unitamente al Codice Generale nonché trasmesso ai medesimi soggetti ai quali deve essere consegnato il Codice Generale;
2. Il presente Codice, unitamente al Codice Generale, è trasmesso a tutti i dipendenti/collaboratori in forza all'atto della sua approvazione;
3. Il presente Codice, unitamente al Codice Generale, è consegnato a tutti i nuovi dipendenti o nuovi collaboratori della società all'atto del loro ingaggio ed è da questi sottoscritto unitamente al conferimento dell'incarico.