



Giunta Regionale della Campania
D. G. Per lo Sviluppo Economico e le Attività Produttive
Il Direttore Generale

Ai Dipendenti assegnati alla Direzione Generale

Ai dipendenti assegnati alla UOD 50.02.01

Alle Risorse di Assistenza Tecnica di Sviluppo Campania s.p.a.
per il tramite del Direttore Generale - dott. Fortunato Polizio

Alle Risorse di Assistenza Tecnica di Ifel Campania
dislocate presso gli uffici della Direzione
per il tramite del dott. Pasquale Varriale
p.varriale@ifelcampania.it

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2023. 0222859 28/04/2023 11,23

Mitt. : 5002 Direzione Generale per lo svil...

Dest. : AI DIPENDENTI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE GENERALE; AI DIP...
ALLE RISORSE DI ASSISTENZA TECNICA DI SVILUPPO CAMPANIA SPA; ALLE RISO...
Classifica : 12.1.22. Fascicolo : 1 del 2022



Alle Risorse di Assistenza tecnica FSC
dislocate presso gli uffici della Direzione
per il tramite della dott.ssa Maria Baldari
maria.baldari@it.ey.com

Oggetto: PIAO 2023/2025. Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Misura specifica riferita ai processi PAL07-PCO24-PIN05-PIN07-PIN09-PIN12-PIN13-PPC03-PPC04-PPC06-PPE12-PPE14.

Come è noto, il Codice di Comportamento della Giunta regionale è stato approvato con Deliberazione di Giunta n. 90 del 09.03.2021, pubblicata sul BURC n. 24 del 15.03.2021, ed è comunque disponibile sul Sito web istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente - Sottosezione Disposizioni Generali - Atti generali, nella parte dedicata a Codice disciplinare e Codice di condotta.

Fonte primaria della disciplina sul Codice di Comportamento è la Costituzione, che impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con "disciplina e onore" (art. 54, comma 2). Tutto ciò, per quel che qui interessa, è ribadito dalla legge n.190 del 2012 (art. 1, comma 59), che definisce le proprie disposizioni come di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione. La circostanza, poi, che la disciplina di revisione dei codici di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sia inserita proprio nella richiamata legge 190/2012 consente di ritenere che volontà del legislatore sia proprio quella di ancorare saldamente il codice di comportamento non solo alle suddette norme costituzionali ma anche alla strategia di prevenzione della corruzione nel settore pubblico.

Al riguardo, la Sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO periodo 2023/2025, approvato con DGR n. 41/2023, tra le misure specifiche per la Prevenzione della Corruzione, ha previsto la programmazione di misure, a responsabilità del Dirigente Generale, tra cui raccomandazioni periodiche aventi ad oggetto la promozione dell'etica e di standard del comportamento, con particolare riferimento agli ambiti generali entro cui vanno definiti i doveri dei soggetti obbligati al rispetto del Codice e riferibili a particolari processi a rischio corruttivo come dettagliatamente declinati in oggetto.



Giunta Regionale della Campania
D.G. Per lo Sviluppo Economico e le Attività Produttive
Al Direttore Generale

Le raccomandazioni periodiche, in continuità con le Misure già adottate per il 2022, sono rivolte al personale funzionario e alle risorse esterne che assistono i procedimenti della SPL, e prevedono l'approfondimento di temi trattati dal Codice di Comportamento quali:

- a) la prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali;
- b) i rapporti col pubblico;
- c) la correttezza e buon andamento del servizio;
- d) la collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e di malamministrazione;
- e) il comportamento nei rapporti privati.

Tra i destinatari delle disposizioni del Codice, quindi, oltre ai dipendenti pubblici c.d. contrattualizzati (art. 2, co. 1, d.P.R. 62/2013), l'articolo 2 del d.P.R. 62/2013 individua anche coloro che, pur estranei alla PA, sono titolari di un rapporto di qualsiasi tipo e a qualsiasi titolo con essa. A questi ultimi il codice si applica, comunque, nei limiti "della compatibilità" (art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013).

La vigilanza sul rispetto delle disposizioni del Codice è posta, in primo luogo, in capo ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura (art. 54, co. 6, del d.lgs. 165/2001, artt. 13 e 15 del D.P.R. n. 62/2013) per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità.

Alla vigilanza è strumentale un'attenta e periodica attività di monitoraggio sull'attuazione del codice, da pianificare e documentare. La vigilanza e il monitoraggio presuppongono, in ogni caso, l'adeguata conoscenza del codice di comportamento da parte dei soggetti obbligati, come sopra meglio declinati.

Pertanto, al fine di promuovere l'etica del comportamento in tutti i soggetti interni ed esterni che assistono i procedimenti di competenza di questa Direzione, si invitano le SS.LL. ad attenersi all'attuazione di tutto quanto indicato nel Codice de quo, raccomandando in particolare:

- 1- con riferimento all'art. 5 del Codice (partecipazione ad associazioni ed organizzazioni), l'obbligo di dare immediata comunicazione in ordine alla eventuale adesione ad associazioni e organizzazioni i cui ambiti di interessi siano coinvolti o possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'Ufficio. È esclusa, da tale obbligo di comunicazione, la partecipazione a partiti politici o sindacati;
- 2- con riferimento all'art. 7 del Codice (obbligo di astensione), l'obbligo di astensione in caso di attività, inerenti alle proprie mansioni, in situazioni di conflitto, anche potenziale, dell'interesse della Regione Campania con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, ovvero di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura;
- 3- con riferimento all'art. 9 del Codice (trasparenza e tracciabilità), la necessità di prestare la massima collaborazione nell'elaborazione, nel reperimento e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione (solo per i dipendenti). L'adempimento degli obblighi di tracciabilità e trasparenza nello svolgimento dei propri compiti costituisce infatti un preciso obbligo afferente al rapporto di servizio.

Ciò posto, nel confidare nella collaborazione di tutti, si resta a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento.

Dott.ssa Raffaella Farina