



Camera di Commercio
Salerno

Codice integrativo di comportamento del personale della Camera di Commercio di Salerno

Relazione Illustrativa

Ai sensi di quanto statuito dall'articolo 1, comma 2, del D.P.R. n. 62 /2013 e dall'art. 54, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001, si è provveduto a redigere il Codice Integrativo di Comportamento del personale della Camera di Commercio di Salerno, corredato, altresì, dalla presente quale relazione illustrativa delle modalità e delle procedure adottate in sede di redazione del Codice stesso, così come previsto dalla delibera CIVIT n. 75/2013.

Nella materiale stesura del sopra citato Codice si è, primariamente, tenuto conto delle disposizioni già contenute nel "Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici" con un esplicito rinvio generale ai contenuti del regolamento predetto.

Sul piano procedurale, stante quanto stabilito dall'articolo 54, comma 5, del richiamato D.lgs. n. 165/2001, è stata attivata la prescritta "procedura aperta alla partecipazione", mediante la pubblicazione dal 5 al 19 dicembre 2013, sulla Home Page del portale istituzionale dell'Ente di un avviso, unitamente ad un'ipotesi di codice, con il quale si invitavano le Organizzazioni Sindacali rappresentative all'interno dell'Amministrazione, le Associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei Consumatori e degli utenti, le Associazioni di categoria e gli Ordini Professionali, a proporre, in relazione al suo contenuto, eventuali proposte e/o osservazioni, da trasmettere all'Ufficio Protocollo dell'Amministrazione, entro il termine perentorio del 19 dicembre 2013, utilizzando a tal fine l'apposito modello all'uopo predisposto.

Al termine del periodo di pubblicazione del citato avviso, nel corso del quale non risulta pervenuta alcuna proposte e/o osservazione, di talchè il testo del Codice, redatto dal sottoscritto Segretario Generale, nella sua qualità di Responsabile della Prevenzione e della corruzione, con il supporto dell'ufficio per i Procedimenti Disciplinari e Contenzioso del lavoro, funzionalmente inquadrato in posizione di staff al Dirigente dell'Area I[^], la prima bozza di Codice di comportamento, che è stato trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente (OIV) in data 31 dicembre 2013, con nota prot. 30042, per il prescritto parere obbligatorio sancito dall'articolo 54, comma 5, del D.lgs. 165/2001, ai fini della formale adozione.

Al riguardo, con nota prot. 1969 del 29 gennaio 2014 l'ufficio "Ciclo della Performance" ha trasmesso una nota dell'OIV che comunicava al Responsabile della Prevenzione della corruzione che nella seduta del 27 gennaio 2014 (verbale n.1) di aver espresso parere favorevole in merito al Codice di Comportamento del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato. Inoltre l'OIV in quella stessa nota suggeriva di modificare/aggiungere quanto segue (evidenziato in grassetto):

VERSIONE PROPOSTA	VERSIONE MODIFICATA ALL'OIV
<p>Art. 16 - Misurazione e valutazione della "performance"</p>	<p>Art. 16 - Misurazione e valutazione della "performance"</p>
<p>1. Oltre agli effetti di natura disciplinare, penale, civile, amministrativa e contabile, le violazioni degli obblighi di cui al presente codice di comportamento, rilevano anche in ordine alla misurazione e valutazione della performance.</p> <p>2. A tal fine il Nucleo di valutazione dell'Ente assicura il coordinamento tra i contenuti del codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance nel senso della rilevanza del rispetto del codice ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente o ufficio.</p>	<p>1. Oltre agli effetti di natura disciplinare, penale, civile, amministrativa e contabile, le violazioni degli obblighi di cui al presente codice di comportamento, rilevano anche in ordine alla misurazione e valutazione della performance.</p> <p>2. A tal fine l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Ente assicura il coordinamento tra i contenuti del codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance nel senso della rilevanza del rispetto del codice ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente o ufficio.</p> <p>3. L'OIV svolge, inoltre, un'attività di supervisione sull'applicazione dei codici, secondo quanto previsto dal comma 6, art. 54 del D.lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190 del 2012. Inoltre nell'esercizio della funzione di cui all'art. 14, comma 4, lett. e) del D.lgs. n. 150/2009, l'OIV dovrà verificare il controllo sull'attuazione e sul rispetto dei codici da parte dei Dirigenti di vertice, i cui risultati saranno considerati anche in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale.</p>

L'iter procedurale innanzi descritto si conclude con l'adozione del Codice da parte della Giunta camerale su proposta del sottoscritto nella qualità di Responsabile della Prevenzione della corruzione.

IL SEGRETARIO GENERALE
(dott. Raffaele De Sio)

in qualità di responsabile per la prevenzione della corruzione

