



Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e, in particolare, l’art. 54, comma 5, secondo cui ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio Organismo indipendente di valutazione della performance, un codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1 del medesimo articolo 54;

VISTA la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”;

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62, concernente il “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001*” e in particolare l’articolo 1, comma 2, secondo cui le previsioni del suddetto codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell’articolo 54, comma 5, del citato D.Lgs. n. 165/2001;

VISTA la Delibera CIVIT (ora A.N.AC - Autorità Nazionale Anticorruzione) del 24 ottobre 2013, n. 75 recante “*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001)*”;

VISTO il Decreto Ministeriale del 15 gennaio 2014 con il quale è stato approvato il Codice ad uso degli ispettori del lavoro;

ATTESO che ai sensi dei richiamati articolo 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e articolo 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013, il Segretario Generale, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, ha predisposto, avvalendosi del supporto e della collaborazione dell’Ufficio per i procedimenti disciplinari, una bozza di Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;

TENUTO CONTO che in data 10 aprile 2014 è stata avviata, mediante la pubblicazione di avviso pubblico sul sito istituzionale del Ministero, la prevista fase partecipativa sui contenuti della predetta bozza di Codice, con l’invito a tutti i soggetti interessati a far pervenire proposte di modifica e osservazioni ;

TENUTO CONTO altresì che dell’avvio della fase partecipativa è stata resa informativa alle Organizzazioni Sindacali interne nonché al Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti, rispettivamente, con le note nr. 26389 dell’11 aprile 2014 della Direzione Generale per le politiche per il personale, l’innovazione, il bilancio e la logistica e nr. 2333 del 15 aprile 2014 del Segretariato Generale;



Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali

ESPLETATA la fase aperta alla partecipazione;

VISTA la nota nr. 2832 del 7 maggio 2014 con la quale è stato chiesto all'Organismo indipendente di valutazione della performance di rendere il previsto parere obbligatorio sullo schema di codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, modificato e integrato sulla base delle osservazioni pervenute nella fase partecipativa;

TENUTO CONTO che con note nr. 572 del 25 giugno 2014 e nr. 580 dell'1 luglio 2014 l'Organismo indipendente di valutazione della performance ha reso parere di conformità dello schema di codice sottoposto al suo esame con quanto indicato dalla richiamata Delibera A.N.AC. nr. 75/2013;

DECRETA

Articolo 1

E' approvato l'unito Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali che costituisce parte integrante del presente Decreto.

Il Codice di comportamento approvato ai sensi del precedente articolo 1 sarà pubblicato, unitamente alla relazione illustrativa dello stesso, sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nonché inviato all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Roma, 10 LUG. 2014

IL MINISTRO
Giuliano Poletti

Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Art.1 Definizioni

1. Nel presente Codice:
 - a) per “Ministero” e per “Amministrazione” si intende il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;
 - b) per “ufficio” si intende la struttura di livello dirigenziale generale e non generale sia dell’Amministrazione centrale che territoriale del Ministero;
 - c) per “dipendente” si intende il personale di cui all’art. 3.

Art. 2 Finalità

1. Il presente Codice definisce le regole di comportamento che i dipendenti sono tenuti ad osservare al fine di garantire imparzialità, diligenza, efficienza e trasparenza nello svolgimento della propria attività di servizio, nonché di prevenire fenomeni di corruzione e di illegalità nella pubblica amministrazione.
2. Il presente Codice costituisce integrazione e specificazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62, di seguito denominato “Codice generale”.

Art. 3 Ambito di applicazione

1. Le disposizioni del presente Codice si applicano:
 - a) ai dipendenti del Ministero, compresi i dirigenti di prima e seconda fascia e il personale ispettivo già destinatario del “Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro” adottato con Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 15 gennaio 2014;
 - b) ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione del Ministro e delle altre autorità politiche;
 - c) al personale appartenente ad altre amministrazioni in posizione di comando e fuori ruolo presso il Ministero;
 - d) ai collaboratori, ai consulenti o esperti e ai soggetti esterni che a qualunque titolo collaborano con il Ministero;
 - e) per quanto compatibili, ai dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di lavori, servizi e forniture che operano all’interno delle strutture del Ministero.

2. Gli atti di incarico, i contratti di collaborazione o di consulenza, nonché i bandi e i contratti di affidamento di lavori, servizi e forniture predisposti dall'Amministrazione, devono prevedere espressamente l'obbligo del rispetto del presente Codice, nonché apposite clausole di risoluzione dei contratti o di decadenza dall'incarico nel caso di grave violazione degli obblighi da esso derivanti.

Art. 4

Disposizioni di carattere generale

1. Il dipendente svolge la propria attività di servizio nel rispetto delle leggi, dei regolamenti, dei contratti collettivi vigenti, nonché delle direttive impartite dall'Amministrazione, perseguendo unicamente l'interesse pubblico.
2. Il dipendente non abusa, direttamente o indirettamente, del ruolo rivestito all'interno del Ministero per ottenere benefici o utilità che non gli spettino ovvero per ottenere indebiti benefici o utilità a favore di altri dipendenti o di terzi.
3. Il dipendente si sottrae a qualunque indebita pressione o condizionamento da chiunque esercitati, assolvendo ai propri compiti nell'esclusivo rispetto della legge, dei regolamenti, dei contratti collettivi vigenti, nonché delle direttive impartite dall'Amministrazione e in assoluta trasparenza.
4. Il dipendente è tenuto a evitare trattamenti di favore o disparità di trattamento, garantendo la necessaria imparzialità e obiettività senza privilegiare interessi personali o di terzi e si astiene da comportamenti arbitrari che possano produrre effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa.
5. Il dipendente esercita le proprie funzioni in una logica di contenimento e di razionalizzazione della spesa che non pregiudichi l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Art. 5

Regali, compensi e altre utilità

1. In conformità con quanto previsto dall'art. 4 del Codice generale, 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. Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore a 150 euro, anche sotto forma di sconto. Tale importo è da intendersi come la misura massima dei regali o altre utilità raggiungibile nel corso dell'anno.
2. Il dipendente che riceve regali o altre utilità fuori dai casi consentiti dall'art. 4 del Codice generale e dal presente Codice li consegna al dirigente del suo ufficio, ai fini della restituzione degli stessi. Nel caso in cui per qualsiasi ragione la restituzione non fosse possibile, i regali ricevuti, dopo formale presa in carico degli stessi ai fini contabili, sono devoluti a cura del dirigente a fini istituzionali o a scopi di utilità sociale.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma 6, del Codice generale, il dipendente che abbia assicurato il proprio apporto lavorativo nell'ambito di procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture e/o di procedure per la concessione di sovvenzioni/contributi/ausili, non



accetta alcun tipo di incarico di collaborazione o di consulenza dai soggetti privati che siano o siano stati nel biennio precedente aggiudicatari di dette procedure. Resta, altresì, fermo per il personale ispettivo, quanto previsto dall'articolo 28 del D.M. del 15 gennaio 2014, recante il Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro.

Art. 6

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Il dipendente è tenuto a fornire la comunicazione prevista dall'art. 5, comma 1, del Codice generale al proprio dirigente con ogni tempestività, e, comunque, entro cinque giorni dall'avvenuta adesione ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possono interferire in modo diretto con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza. Nello stesso termine, i dirigenti sono tenuti ad effettuare la comunicazione ai rispettivi direttori generali e i direttori generali al Responsabile della prevenzione della corruzione. L'obbligo non sussiste nel caso di adesione a partiti politici o a sindacati.
2. Le comunicazioni di cui al precedente comma sono trattate nel rispetto del principio della riservatezza dei dati personali e in conformità con quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, nonché dalle linee guida adottate dall'Autorità garante per la protezione dei dati personali.
3. In sede di prima applicazione, i dipendenti già iscritti alle associazioni e alle organizzazioni, sono tenuti ad effettuare la comunicazione di cui al comma 1, entro dieci giorni dalla data di pubblicazione del presente Codice.

Art. 7

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. La comunicazione relativa ai rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione avuti con soggetti privati negli ultimi tre anni prevista dall'articolo 6, comma 1, del Codice generale deve essere resa dal dipendente al dirigente all'atto dell'assegnazione all'ufficio entro il termine di dieci giorni. Nello stesso termine, i dirigenti sono tenuti ad effettuare la suddetta comunicazione ai rispettivi direttori generali e i direttori generali al Responsabile della prevenzione della corruzione.
2. I destinatari delle comunicazioni di cui al comma 1, effettuate le necessarie verifiche, adottano ogni iniziativa utile per evitare l'insorgenza di possibili conflitti d'interesse, informandone il dipendente interessato entro dieci giorni dalla comunicazione.

Art.8

Obbligo di astensione

1. Il dipendente è tenuto ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti le sue mansioni nelle situazioni di conflitto d'interessi, anche potenziale, di cui all'articolo 6, comma 2 e all'art. 7 del Codice generale. In ogni caso è tenuto ad astenersi nelle situazioni in cui ricorrano ragioni di opportunità e convenienza.
2. Il dipendente è tenuto a comunicare immediatamente per iscritto al proprio dirigente la specifica situazione di conflitto, indicando le motivazioni della ritenuta astensione.
3. Il dirigente, valutate le informazioni ricevute dal dipendente, adotta le iniziative necessarie per superare la situazione di conflitto e garantire il rispetto del principio di imparzialità dell'azione amministrativa. Qualora il dirigente non ravvisi la situazione di conflitto d'interesse, conferma lo svolgimento delle attività da parte del dipendente interessato.
4. Il dirigente, venuto comunque a conoscenza di possibili situazioni di conflitto d'interessi che riguardano dipendenti del suo ufficio, è tenuto ad adottare ogni iniziativa utile a garantire il corretto e imparziale svolgimento dell'azione amministrativa.
5. Nel caso in cui il dirigente riscontri, nel corso del procedimento o a conclusione dello stesso, la mancata astensione del dipendente, valuta, fermo restando l'avvio di un'azione disciplinare, l'adozione di forme di autotutela rispetto agli atti eventualmente adottati.
6. I commi precedenti si applicano anche nei confronti dei dirigenti e dei direttori generali, i quali sono tenuti a effettuare la comunicazione di cui al comma 2 rispettivamente al proprio direttore generale e al Responsabile della prevenzione della corruzione.
7. I provvedimenti relativi alle astensioni sono comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione e all'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD) che ne cura l'archiviazione.

Art. 9

Prevenzione della corruzione

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 8 del Codice generale, il dipendente è tenuto a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione segnalando:
 - a) le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano di prevenzione della corruzione;
 - b) il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificamente disciplinate nel predetto Piano;
 - c) le eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto direttamente a conoscenza.
2. Il Ministero garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001.
3. I dirigenti e i direttori generali vigilano sul rispetto delle misure necessarie per prevenire e contrastare i fenomeni della corruzione e degli illeciti nell'Amministrazione, prestando la più ampia collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

4. I dirigenti e i direttori generali hanno l'obbligo di fornire tutti i dati necessari alla stesura e all'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Art. 10

Trasparenza e tracciabilità dei processi decisionali

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo all'Amministrazione secondo le disposizioni normative vigenti e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale. Ogni dipendente è tenuto a segnalare al proprio dirigente le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il dipendente elabora i dati e le informazioni istituzionali in modo corretto e tempestivo, avendo cura di motivare le proprie decisioni che devono essere sempre supportate da adeguata documentazione.
3. Il dipendente garantisce la tracciabilità in ogni momento dei processi operativi espletati, attraverso procedure informatizzate, o comunque nei casi di impossibilità, su supporto cartaceo.

Art. 11

Pubblicazioni e partecipazione a convegni, seminari e corsi di formazione

1. Nelle materie di competenza del Ministero, la partecipazione dei dipendenti a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione nonché la pubblicazione di volumi, saggi ed articoli su giornali e periodici avvengono nel rispetto della normativa vigente e delle indicazioni fornite dall'Amministrazione.
2. Le predette attività devono essere svolte a titolo personale e, comunque, le posizioni espresse non comportano impegni per l'Amministrazione.

Art. 12

Comportamento nei rapporti privati

1. Il dipendente nei rapporti privati e nelle relazioni extra-lavorative, compresi i contesti sociali virtuali (social network, forum e simili), non assume comportamenti che possano nuocere all'immagine e al prestigio del Ministero. È fatto divieto, fermo restando il diritto di esprimere opinioni, di denigrare con contenuti offensivi l'operato dell'ufficio di appartenenza e, comunque, di divulgare consapevolmente notizie false, con l'intento di creare un danno all'Amministrazione.

2. Nei rapporti privati e nelle relazioni extra-lavorative il dipendente non utilizza il logo e la denominazione del Ministero e non fa un uso a fini privati delle informazioni conosciute per motivi d'ufficio.
3. Nei rapporti con i privati il dipendente rispetta il segreto d'ufficio e mantiene riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle sue funzioni. Il dipendente non divulga fatti e notizie di carattere personale relativi a colleghi o superiori gerarchici.

Art. 13

Comportamento in servizio

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 11 del Codice generale, il dipendente svolge con impegno, professionalità e imparzialità la trattazione delle questioni d'ufficio cui è incaricato ed è tenuto a fornire un apporto lavorativo adeguato al ruolo ricoperto e alle responsabilità contrattualmente assegnate in modo da tutelare e preservare il prestigio e la reputazione dell'Amministrazione.
2. Il dipendente è tenuto a evitare comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità nell'ambito dell'ufficio di appartenenza. A tal fine, il dipendente si astiene da comportamenti ostili e aggressivi nei confronti di colleghi e superiori gerarchici ed è tenuto ad evitare qualsiasi atteggiamento costituente forma di violenza fisica, psicologica o morale nei confronti di altri lavoratori. Costituisce aggravante il fatto che detti comportamenti siano posti in essere da soggetti che abbiano responsabilità di direzione e comunque ricoprano una posizione gerarchica e/o funzionale sovraordinata rispetto a chi li subisce.
3. Il dipendente ha cura delle pratiche a lui assegnate e della documentazione trattata per motivi di servizio, degli strumenti, anche tecnologici e dei beni a lui affidati, adottando tutte le cautele necessarie per impedirne il deterioramento, la perdita e la sottrazione.
4. La gestione efficiente delle risorse assegnate costituisce dovere di ogni dipendente a qualsiasi livello di responsabilità. A tal fine, il dipendente è tenuto a utilizzare attrezzature, spazi, materiali di consumo e risorse finanziarie conformemente alle funzioni e alle finalità istituzionali degli stessi nonché a evitare qualsiasi forma di spreco.
5. Il dipendente è tenuto a evitare qualunque uso improprio delle tecnologie informatiche. Fatte salve espresse autorizzazioni, è vietato intervenire con qualsiasi modalità operativa su dati, informazioni o programmi, anche al fine di non compromettere la funzionalità e la sicurezza dei sistemi informativi.
6. E' fatto assoluto divieto di introdurre e/o detenere nei locali del Ministero oggetti o materiali illeciti, indecorosi, ingombranti, tossici e, comunque, pericolosi per la sicurezza e l'incolumità propria e dei terzi.
7. Il dirigente è tenuto ad assegnare l'istruttoria delle pratiche dell'ufficio 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.
8. Il dirigente deve rilevare e tenere conto, ai fini dell'adozione delle misure prescritte dalla normativa vigente in materia, delle eventuali deviazioni dall'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, imputabili a ritardi o alla adozione

di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

9. Il dirigente è tenuto a controllare che:
- a) l'uso dei permessi di astensione dal lavoro avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi;
 - b) la timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti avvenga correttamente, segnalando tempestivamente all'UPD eventuali pratiche scorrette e fraudolente.

Art. 14

Rapporti con il pubblico

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 del Codice generale, il dipendente adotta nelle relazioni con gli utenti un comportamento improntato alla massima collaborazione, disponibilità, cortesia e garantisce il rispetto dei livelli di qualità dei servizi individuati dal Ministero.
2. Fermo restando il rispetto dei tempi di definizione dei procedimenti amministrativi, il dipendente nei rapporti con il pubblico si attiva tempestivamente, osservando gli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'Amministrazione.
3. Alle comunicazioni di posta elettronica si deve rispondere con lo stesso mezzo fornendo tutti gli elementi utili ai fini dell'identificazione del responsabile e della esaustività della risposta. In ogni caso detti elementi devono essere riportati in qualsiasi tipo di comunicazione rivolta all'utenza. Ove non competente per materia o per posizione rivestita in merito alla richiesta, il dipendente è tenuto, secondo le disposizioni interne, ad inviare la richiesta all'ufficio competente informandone l'utente.
4. Il dipendente che opera a contatto con il pubblico è tenuto nell'adempimento della prestazione lavorativa ad assicurare la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'Amministrazione, nonché a svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di completezza e trasparenza delle informazioni.
5. Il dipendente si rivolge al pubblico con un linguaggio chiaro ed esaustivo ed evita toni e atteggiamenti confidenziali. Il dipendente è tenuto a indossare un abbigliamento consono all'ambiente di lavoro.
6. Il dipendente è tenuto a rispettare gli appuntamenti fissati con l'utenza. Nel caso di impedimento motivato è tenuto a garantire, fatta salva una oggettiva impossibilità, la preventiva informazione all'utente.
7. Il dipendente, salvo il diritto di esprimere valutazioni o diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini:
 - a) evita ogni dichiarazione pubblica concernente la sua attività di servizio;
 - b) non intrattiene rapporti con i mezzi di informazione in merito alle attività istituzionali del Ministero se non su espressa autorizzazione dell'Amministrazione;
 - c) non sollecita la divulgazione, in qualunque forma, di notizie inerenti all'attività del Ministero;
 - d) informa tempestivamente il responsabile dell'ufficio di appartenenza, nel caso in cui sia destinatario di richieste o chiarimenti da parte degli organi di informazione.

8. I rapporti con i mezzi d'informazione sugli argomenti istituzionali sono tenuti dal Ministro e dagli organi e uffici di diretta collaborazione a ciò deputati, nonché dai dipendenti espressamente incaricati. L'orientamento del Ministero sulle materie di competenza istituzionale è espresso mediante comunicati ufficiali.
9. Per quanto attiene ai rapporti con i mezzi di informazione locali, i dirigenti territoriali sono autorizzati a diffondere dati e notizie concernenti l'attività svolta dagli uffici; per quanto concerne altre problematiche istituzionali si attengono alle indicazioni fornite dall'Amministrazione.

Art. 15

Obblighi specifici per i dirigenti

1. Fatti salvi gli obblighi previsti dall'art. 13 del Codice generale, il dirigente assume in ogni situazione un comportamento improntato:
 - a) al rigido rispetto delle leggi, dei regolamenti, dei contratti;
 - b) alla correttezza, alla cortesia e alla disponibilità nei rapporti con i colleghi e con l'utenza;
 - c) allo svolgimento delle proprie funzioni con professionalità, onestà, trasparenza e imparzialità;
 - d) alla salvaguardia del prestigio, del decoro e del buon andamento dell'Amministrazione.
2. Il dirigente osserva, con spirito di leale collaborazione, i principi e gli obblighi nascenti dal presente Codice e ne garantisce l'osservanza da parte dei dipendenti dei quali è diretto responsabile, anche attraverso l'adozione di misure volte a rafforzare la partecipazione dei dipendenti, la loro coesione, lo spirito di appartenenza e la loro motivazione nel lavoro e nel rispetto delle regole.
3. Il dirigente vigila sul compiuto rispetto da parte di ciascun dipendente delle norme in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro anche al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro".
4. Il dirigente è tenuto a vigilare sulla corretta e integrale attuazione, nell'ambito dell'ufficio di assegnazione, delle azioni previste dal Piano triennale di azioni positive dell'Amministrazione.
5. Ai fini della equa ripartizione dei carichi di lavoro, i dirigenti tengono anche conto di quanto emerge dalle indagini sul benessere organizzativo di cui all'art.14, comma 5, del D.Lgs. n.150/2009.
6. Il dirigente è tenuto ad adottare le soluzioni organizzative necessarie al fine di garantire massima celerità alle richieste dell'utenza nonché a promuovere e incoraggiare le iniziative volte a rafforzare il senso di fiducia dei cittadini nei confronti del Ministero.
7. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni:
 - a) comunica all'Amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge;
 - b) 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.
8. Il dirigente prima di assumere le sue funzioni è tenuto a dichiarare l'insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013 e, nel corso dell'incarico, a presentare una dichiarazione annuale di assenza di cause di incompatibilità.

9. Il dirigente è tenuto a fornire le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.
10. Il dirigente è tenuto a comunicare all'Amministrazione con tempestività e, comunque entro dieci giorni, ogni variazione dei contenuti delle comunicazioni rese all'Amministrazione ai sensi dei precedenti commi del presente articolo.

Art. 16

Contratti ed altri atti negoziali

1. Fermi restando gli obblighi derivanti dalle vigenti disposizioni di legge, dall'art. 8 e dall'art. 14 del Codice generale e quelli già disciplinati dal presente Codice, il dipendente che nell'esercizio delle funzioni e dei compiti spettanti interviene nei procedimenti relativi ad appalti, negoziazioni e contratti del Ministero, assicura in ogni fase del procedimento di gara l'imparzialità nei confronti di tutti i concorrenti, astenendosi da qualsiasi azione che abbia effetti negativi sulle imprese e da qualsiasi trattamento preferenziale.
2. È fatto divieto al dipendente di concordare incontri, se non nei casi previsti dalle procedure di gara, con i concorrenti, anche potenziali, alle procedure medesime o dare loro appuntamenti informali.
3. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte il Ministero, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, per iscritto, il proprio dirigente.

Art. 17

Vigilanza e monitoraggio

1. Il controllo sull'attuazione delle norme di cui al presente Codice di comportamento è assicurata dai dirigenti, i quali provvedono alla costante vigilanza sul rispetto dello stesso.
2. La vigilanza e il monitoraggio sull'applicazione del presente Codice sono altresì garantiti, per quanto di rispettiva competenza, dall'UPD e dal Responsabile della prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto dal Codice generale, dal presente Codice, nonché dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Art. 18

Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio.
2. La violazione dei principi e degli obblighi previsti dal presente Codice e dal Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro adottato con Decreto Ministeriale del 15 gennaio 2014 è accertata all'esito del procedimento disciplinare di cui agli artt. 55-bis e seguenti del

D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n.150/2009, ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile.

3. Il tipo e l'entità delle sanzioni irrogate per la violazione dei principi e degli obblighi nascenti dal presente Codice, in base al principio di tassatività, sono esclusivamente quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale delle aree funzionali e dei dirigenti – Comparto Ministeri - nonché dagli artt. 55-bis e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009.
4. Resta ferma la titolarità dell'azione disciplinare come ripartita tra dirigente di struttura e UPD, inderogabilmente stabilita dall'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001.
5. Le violazioni poste in essere dai consulenti e/o collaboratori esterni sono sanzionate, in relazione alla gravità dei fatti contestati e secondo le leggi che regolano la materia, con la risoluzione del contratto e/o con il risarcimento del danno, in forza delle clausole appositamente inserite all'interno dei contratti stessi ai sensi dell'art. 2, comma 3, del Codice generale e dell'art. 3 del presente Codice.

Art. 19 **Disposizioni finali**

1. Il presente Codice, ai sensi dell'art. 17, comma 2, del Codice generale è pubblicato sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" e sulla rete intranet del Ministero ed è trasmesso per posta elettronica a tutti i dipendenti, ai collaboratori e consulenti esterni e ai datori di lavoro delle imprese che già operano all'interno delle strutture ministeriali, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione.
2. Per i dipendenti di nuova assunzione il Codice viene reso noto attraverso l'inserimento di copia dello stesso, quale allegato integrante, nel contratto individuale di lavoro.
3. L'UPD cura periodicamente l'aggiornamento del presente Codice di comportamento, tenuto anche conto delle condotte illecite registrate e, comunque, in rapporto agli adeguamenti annuali del Piano triennale di prevenzione della corruzione.