

**COMPLEMENTO REGIONALE PER LO SVILUPPO RURALE DEL PIANO
STRATEGICO NAZIONALE DELLA PAC 2023-2027 PER IL VENETO**

**Regolamento (UE) N. 2021/2115
D.G.R. n. 294 del 21 MARZO 2023**

**PROGRAMMA DI SVILUPPO LOCALE DEL GAL
DELL'ALTA MARCA TREVIGIANA 2023-2027**

**A.M.A. - Alta Marca Armonie
di comunità, paesaggio, cibo**

**FARE COMUNITA' PER VALORIZZARE LA
BELLEZZA DEL PAESAGGIO, IL PATRIMONIO
UNESCO E IL BUON CIBO DELL'ALTA MARCA
TREVIGIANA.**

**MISURE PER ASSICURARE LA CORRETTA
DESTINAZIONE DELLE RISORSE
PUBBLICHE RICEVUTE PER LA GESTIONE
DEL GAL.**

Allegato n.6 alla Delibera del Consiglio di Amministrazione del GAL n. 42 del 24.07.2023

MISURE PER ASSICURARE LA CORRETTA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PUBBLICHE RICEVUTE PER LA GESTIONE DEL GAL.

La condizione di ammissibilità a4 di cui al paragrafo 5.2.1 del bando di selezione dei GAL Veneti all. C alla DGR 294/2023 prevede anche che *“con l'approvazione dell'organigramma e la formalizzazione di ciascun incarico, il Partenariato adotta le opportune misure per assicurare la corretta destinazione delle risorse pubbliche ricevute per la gestione del GAL, incluse:*

- *la sostenibilità di eventuali “conflitti tra impegni”, intesa come la compresenza di una pluralità di ulteriori “incarichi/contratti”, anche non retribuiti, in capo a una medesima persona fisica che comporta la riduzione dei tempi e delle energie dedicate all’interesse primario del GAL*
- *la prevenzione di eventuali “conflitti tra interessi” in capo ai soggetti che compongono la “struttura tecnica”.*

Con Delibera del Consiglio di amministrazione del GAL n. 42 del 24.07.2023 è stato approvato il Documento “Misure per la corretta gestione delle risorse pubbliche ricevute per la gestione del GAL”. Tali misure riguardano:

- le condizioni relative all’impiego del personale della Struttura tecnica del GAL dirette ad assicurare una adeguata focalizzazione del personale del GAL sulla Programmazione Leader;
- le Procedure relative all’ impiego struttura tecnica del GAL e per la demarcazione fra attività;
- l’adozione di un Codice di comportamento e di condotta del personale del GAL.

1 CONDIZIONI RELATIVE ALL’IMPIEGO DEL PERSONALE DELLA STRUTTURA TECNICA DEL GAL DIRETTE AD ASSICURARE UNA ADEGUATA FOCALIZZAZIONE DEL PERSONALE DEL GAL SULLA PROGRAMMAZIONE LEADER.

Come previsto dalla condizione di ammissibilità a4 di cui al paragrafo 5.2.1 del bando di selezione dei GAL Veneti all. C alla DGR 294/2023, i soggetti preposti al presidio delle tre funzioni obbligatorie di Direzione, Gestione Amministrativa e Animazione e comunicazione devono svolgere tale attività in maniera prevalente.

Per i soggetti incaricati del presidio delle funzioni di “direzione” e “gestione amministrativa” la prevalenza si considera adempiuta e dimostrata se l’attività lavorativa destinata al presidio della funzione risulta pari ad almeno 25 ore settimanali medie, considerate a livello mensile, al netto delle assenze codificate da CCNL. Tale monte ore è calcolato prendendo in considerazione un impegno pari al 70% rispetto ad una settimana lavorativa di 36 ore.

Per il “Responsabile dell’animazione e comunicazione” il limite minimo può essere abbassato a 18 ore settimanali medie, considerate a livello mensile, al netto delle assenze codificate da CCNL.

Ogni eventuale ulteriore risorsa umana inserita nel personale GAL che collabora all’interno delle funzioni sopra indicate deve svolgere tale attività per almeno 10 ore settimanali medie, considerate a livello mensile, al netto delle assenze codificate da CCNL.

Il contratto relativo ai soggetti che presidiano le tre funzioni sopra indicate deve garantire il presidio della funzione almeno fino alla data del 31/12/2024, al fine di assicurare un pronto avvio dell’attuazione della SSL nel caso di sua approvazione.

Il soggetto incaricato del presidio della funzione di “direzione” (direttore) non può esercitare analogo incarico, né di altra natura, presso un altro Partenariato selezionato ai sensi degli artt. 31-34 del Reg. UE 2021/1060 (CLLD - Sviluppo locale di tipo partecipativo) e/o presso un differente

GAL selezionato ai sensi della Misura 19 dei PSR 2014-2022.

La dichiarazione di incarico esclusivo nei confronti del GAL candidato deve essere allegata alla domanda di aiuto.

Il soggetto incaricato del presidio della funzione di “gestione amministrativa” (responsabile amministrativo) non può esercitare analogo incarico, né di altra natura, presso un altro Partenariato selezionato ai sensi degli artt. 31-34 del Reg. UE 2021/1060 (CLLD - Sviluppo locale di tipo partecipativo) e/o presso un differente GAL selezionato ai sensi della Misura 19 dei PSR 2014-2022.

Conseguentemente i contratti di lavoro con il personale del GAL e la formalizzazione degli incarichi al personale del GAL approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione n.42 del 24.07.2023 prevedono un orario di lavoro che rispetta la condizione di ammissibilità a4 di cui al paragrafo 5.2.1 del bando di selezione dei GAL Veneti all. C alla DGR 294/2023, nonché prevedono l’impegno in sede di determinazione del previsto impegno annuo del personale sulle attività della Programmazione Leader 2023-2027 di fissare un orario settimanale medio di lavoro rispettoso degli orari minimi sopra riportati.

2 PROCEDURE RELATIVE ALL’IMPIEGO STRUTTURA TECNICA DEL GAL E PER LA DEMARCAZIONE FRA ATTIVITÀ

Il GAL adotta le seguenti procedure in materia di impiego della sua struttura tecnica e per demarcare le diverse attività e progetti e assicurare un presidio costante dei compiti propri del GAL.

- Il GAL in conformità al proprio Statuto e alle linee di indirizzo del partenariato ispira la propria operatività nell’intento di operare come Agenzia di sviluppo locale impegnandosi in attività e progetti di sviluppo locale complementari a quelli propri della sua attività principale e motivo fondante della sua costituzione: ovvero di concretizzare le opportunità offerte dalla programmazione dello sviluppo rurale del Veneto che a partire dalla programmazione Leader 2007-2013 ha previsto il territorio dell’Alta Marca Trevigiana fra i territori candidabili.
- Conseguentemente, nella prospettiva di operare quale Agenzia di sviluppo negli avvisi di selezione del personale del GAL e nei relativi contratti di lavoro è previsto fra le attività richieste oltre a dover svolgere oltre alle attività previste nell’ambito della Programmazione Leader Veneto con un minimo di ore settimanali di lavoro previste dalla condizione di ammissibilità a4 del bando di selezione dei GAL, di svolgere anche altri programmi e progetti che il GAL potrà svolgere nell’ambito della prossima programmazione regionale, statale e dell’Unione Europea 2023-2027.
- Questa possibilità prevista nei contratti di lavoro del personale del GAL all’occorrenza è stata e sarà resa effettiva per i progetti e attività assunti dal GAL – peraltro limitati rispetto le previsioni iniziali di Agenzia di sviluppo locale – con una procedura che prevede un conferimento di incarico con atto deliberativo del GAL o con lettera del Presidente in esecuzione di apposito atto deliberativo dei competenti organi del GAL. Nell’atto di incarico al collaboratore di richiesta di impegno su uno specifico progetto preso in carico dal GAL vengono puntualmente indicate, fra l’altro, le modalità di svolgimento dell’incarico fra le quali in particolare vi è la richiesta al collaboratore del GAL di **redigere e sottoscrivere un apposito timesheet che evidenzi il tempo lavoro dedicato allo specifico progetto -**

attività assegnato.

- Le attività svolte dal GAL diverse dalla programmazione Leader vengono illustrate in diversi strumenti quali un apposito capitolo della relazione al bilancio di esercizio e del rapporto annuale del GAL e negli altri strumenti di comunicazione del GAL (sito internet, social network, newsletter, comunicati stampa, ecc.).
- La scelta del modello di operatività del GAL come Agenzia di sviluppo con l'impiego del personale del GAL in prevalenza nelle attività della programmazione Leader e in altri progetti principalmente segreteria tecnica dell'IPA Terre Alte comporta che nella contabilità del GAL vengono distinti i costi e le spese specifici delle diverse attività e progetti e i costi comuni alle diverse attività e progetti e generali del funzionamento del GAL. Tutti i costi comuni alle diverse attività e generali del GAL (ad esempio compensi amministratori, utenze, tenuta contabilità, cancelleria, sicurezza, ecc) verranno imputati al funzionamento del GAL Azione B – animazione e gestione delle strategie di sviluppo locale in quota parte calcolando una ogni anno in sede di rendiconto delle spese una percentuale di imputazione pro quota che deriva da un prospetto ragionato di calcolo che considera l'incidenza del tempo lavoro del personale per i costi comuni e generali e in proporzione al numero di atti decisionali specifici assunti per i costi degli amministratori quale criterio ritenuto più significativo per la ripartizione di tali costi. Della applicazione di tale criterio di ponderazione e delle relative percentuali viene data evidenza nella relazione tecnica che accompagna il rendiconto annuo dei costi di funzionamento del GAL e inserita nel gestionale della rendicontazione di Avepa all'atto della richiesta di liquidazione del contributo annuale.

A dimostrazione del presidio principale sulla Programmazione Leader del personale della struttura tecnica del GAL si procederà ad elaborare ogni anno e a riportare nel Relativo Rapporto Annuale di riferimento i seguenti indicatori ottenuti dai dati relativi ai timesheet del personale:

- **indicazione del tempo complessivo lavorato dalla struttura tecnica del GAL** sui diversi progetti (Programmazione Leader e altri eventuali progetti) derivante dalla sommatoria delle ore lavorate riportate nei relativi timersheet;
- **Indicatore di focalizzazione del GAL in termini di presidio dei compiti fondamentali assegnati al GAL relativi alla Programmazione Leader:** calcolato come rapporto percentuale fra il totale delle ore annue lavorate dal personale sulla programmazione Leader ed il totale annuo delle ore lavorate dal personale della struttura tecnica su tutti i progetti e le attività affidate al GAL.
- **Indicatore di focalizzazione sulle attività proprie della funzione di Direzione del GAL** in termini di percentuale di tempo lavoro dedicato dal Direttore al presidio dei compiti assegnati al GAL relativi alla Programmazione Leader: calcolato come totale ore annue lavorate dal Direttore sulla programmazione Leader rapportate al totale annuo delle ore lavorate dal Direttore su tutti i progetti e le attività affidate al GAL.
- **Indicatore di focalizzazione sulle attività proprie della funzione di Gestione amministrativa del GAL** in termini di percentuale di tempo lavoro dedicato dal Responsabile Amministrativo al presidio dei compiti assegnati al GAL relativi alla Programmazione Leader: calcolato come totale ore annue lavorate dal Responsabile Amministrativo sulla programmazione Leader rapportate al totale annuo delle ore lavorate

dallo stesso Responsabile su tutti i progetti e le attività affidate al GAL.

- **Indicatore di focalizzazione sulle attività proprie della funzione di Animazione e comunicazione del GAL** in termini di percentuale di tempo lavoro dedicato dal Responsabile dell'animazione e comunicazione al presidio dei compiti assegnati al GAL relativi alla Programmazione Leader: calcolato come totale ore annue lavorate dal Responsabile dell'animazione e comunicazione sulla programmazione Leader rapportate al totale annuo delle ore lavorate dallo stesso responsabile su tutti i progetti e le attività affidate al GAL.

3 MISURE ADOTTATE RELATIVE ALLA SOSTENIBILITÀ DI “CONFLITTI FRA IMPEGNI” E “CONFLITTI TRA INTERESSI”

Per assicurare la corretta destinazione delle risorse pubbliche ricevute per la gestione del GAL per ciò che attiene la sostenibilità di eventuali “conflitti tra impegni” e per la prevenzione di eventuali “conflitti tra interessi” il GAL adotta le seguenti misure:

- i soggetti preposti al presidio delle tre funzioni obbligatorie devono svolgere tale attività in maniera prevalente, essi all'inizio di ogni anno dovranno produrre una apposita dichiarazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione contenente l'elenco di tutti gli incarichi e gli impegni ricoperti al fine di consentire all'organo amministrativo di poterne valutare la sostenibilità
- i soggetti preposti al presidio delle tre funzioni obbligatorie dovranno richiedere autorizzazione al Presidente del GAL per l'assunzione di ogni nuovo incarico o impegno; l'autorizzazione potrà esser negata o condizionata qualora il Presidente ritenga che l'assunzione del nuovo incarico possa non essere compatibile con la sostenibilità del conflitto fra impegni.
- applicazione per quanto compatibile con la natura giuridica del GAL del Codice di comportamento e di condotta dei dipendenti pubblici di cui al DPR 13 giugno 2023, n. 81 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.150 del 29-06-2023 nel testo di seguito riportato.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare nonché, nei casi previsti, di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile.

CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICI DI CONDOTTA DEL PERSONALE DELLA STRUTTURA TECNICA DEL GAL

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 42 del 24/07/2023

Riferimento: DGR del Veneto n. 294 del 21.03.2023 allegato c) Intervento SRG06 LEADER – Attuazione strategie di sviluppo locale, paragrafo 5.2.1 “Condizioni di ammissibilità relative al partenariato” requisito di ammissibilità a4.

PREMESSA

La condizione di ammissibilità a4 di cui al paragrafo 5.2.1 del bando di selezione dei GAL Veneti all. C alla DGR 294/2023 prevede che *con l'approvazione dell'organigramma e la formalizzazione di ciascun incarico, il Partenariato adotta le opportune misure per assicurare la corretta destinazione delle risorse pubbliche ricevute per la gestione del GAL, incluse:*

- *la sostenibilità di eventuali “conflitti tra impegni”, intesa come la compresenza di una pluralità di ulteriori “incarichi/contratti”, anche non retribuiti, in capo a una medesima persona fisica che comporta la riduzione dei tempi e delle energie dedicate all'interesse primario del GAL*
- *la prevenzione di eventuali “conflitti tra interessi” in capo ai soggetti che compongono la “struttura tecnica”.*

Fra le misure adottate per rendere effettiva questa previsione il GAL adotta il seguente Codice di comportamento e di condotta elaborato sulla base del Codice di comportamento e di condotta dei dipendenti pubblici di cui al DPR 13 giugno 2023, n. 81 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.150 del 29-06-2023.

Il presente Codice è predisposto tenendo conto:

- della natura giuridica del GAL (forma societaria di società consortile a responsabilità limitata con presenza di un capitale privato prevalente rispetto ai soci di natura pubblica) e della dimensione e complessità limitata della propria organizzazione costituita da tre collaboratori con orario part time;
- alle disposizioni vigenti in materia di natura civilistica di cui agli artt. 1394, 2373, 2391 e 2475 ter del Codice Civile; e di natura pubblicistica di cui all'art. 78 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico degli Enti Locali e s.m.i. e all'art. 90 comma 8 del D.Lgs. 163/2006 e s.m.i. (Codice dei contratti pubblici) e del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” e ssmmii;
- delle precedenti disposizioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del GAL in materia di conflitto di interessi (deliberazioni del CdA n. 48 del 20.12.2011 e n. 7 del 15.03.2016);
- delle specifiche attività che vengono e verranno svolte in attuazione delle attività previste dal Programma di Sviluppo Locale 2023-2027 nell'ambito del Complemento Regionale per lo Sviluppo Rurale del Piano Strategico Nazionale della PAC 2023-2027 per il Veneto Intervento SRG06 Leader- Attuazione strategie di sviluppo locale.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare nonché, nei casi previsti, di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile.

CODICE DI COMPORTAMENTO E CONDOTTA

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che il personale della struttura tecnica del GAL sono tenuti ad osservare.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica al personale della struttura tecnica del GAL (Direttore, Responsabile amministrativo e Responsabile animazione e comunicazione) in quanto applicabile con la disciplina che regola i relativi rapporti di lavoro.

2. Il GAL estende, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi in favore del GAL. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, potranno essere richieste apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

Art. 3 Principi generali

1. Il personale della struttura tecnica del GAL 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 personale della struttura tecnica del GAL 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 personale della struttura tecnica del GAL rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il personale della struttura tecnica del GAL 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 del GAL. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il personale della struttura tecnica del GAL 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 del GAL, il personale della struttura tecnica del GAL 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 personale della struttura tecnica del GAL 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.

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il personale della struttura tecnica del GAL non chiede, nè sollecita, per sè o per altri, regali o altre utilità.
2. Il personale della struttura tecnica del GAL non accetta, per sè 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 sè 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, nè 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 personale della struttura tecnica del GAL non accetta, per sè o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il personale della struttura tecnica del GAL 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 personale della struttura tecnica del GAL cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione del GAL 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.
6. Il personale della struttura tecnica del GAL 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 del GAL, il Presidente e il Direttore vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il personale della struttura tecnica del GAL comunica tempestivamente al Presidente e al Direttore 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 personale della struttura tecnica del GAL non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, nè esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il personale della struttura tecnica del GAL, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il Presidente e/o il Direttore di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti a quelle proprie del GAL relative alla Programmazione Regionale Leader 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.
2. Il personale della struttura tecnica del GAL 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.

Art. 7 Obbligo di astensione

1. Il personale della struttura tecnica del GAL 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.

Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il personale della struttura tecnica del GAL 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.

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il personale della struttura tecnica del GAL assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni in quanto applicabili alla natura giuridica del GAL di società di diritto privato a prevalente partecipazione del capitale privato secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il personale della struttura tecnica del GAL non sfrutta, nè menziona la posizione che ricopre nel GAL per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine del GAL.

Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il personale della struttura tecnica del GAL salvo giustificato motivo, non ritarda nè adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il personale della struttura tecnica del GAL utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il personale della struttura tecnica del GAL 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.

Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il personale della struttura tecnica del GAL 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 personale della struttura tecnica del GAL 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 personale della struttura tecnica del GAL 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 personale della struttura tecnica del GAL si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.
3. Il personale della struttura tecnica del GAL 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 nella apposita carta dei servizi. Il personale della struttura tecnica del GAL opera al fine di assicurare la continuità del servizio e di fornire agli utenti informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.
4. Il personale della struttura tecnica del GAL non assume impegni nè 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 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 personale della struttura tecnica del GAL 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 al collega competente della medesima amministrazione.

Art. 13 Disposizioni particolari per il Direttore

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano al Direttore.
2. Il direttore 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 direttore, 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 se richiesto dalla legge 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 direttore 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 direttore 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 direttore 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 direttore affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il direttore svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il direttore 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 competente, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale. 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 direttore, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti del GAL.

Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto del GAL, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il personale della struttura tecnica del GAL non ricorre a mediazione di terzi, nè corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, nè per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto

2. Il personale della struttura tecnica del GAL non conclude, per conto del GAL 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 personale della struttura tecnica del GAL 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

Presidente.

5. Il personale della struttura tecnica del GAL che riceva, 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.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio il GAL si avvale del Presidente e del Direttore.
2. Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano al personale della struttura tecnica del GAL dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.
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 ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Ente 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.
3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare del personale della struttura tecnica del GAL previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

1. Il GAL assicura la più ampia diffusione al presente Regolamento, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.