



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorziocirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

CODICE DI COMPORTAMENTO

DEGLI AMMINISTRATORI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI

EX ART. 54 D.LGS. 30/3/2001 N. 165

**DPR 16/4/2013 N. 62 REGOLAMENTO RECANTE IL CODICE DI
COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI E DPR 13/06/2023 N. 81
RECANTE SUCCESSIVE MODIFICHE**

Allegato 12 al PTPCT

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16/09/2021

Aggiornamento del 17/03/2023 Approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n°73 in data 31/03/2023

Aggiornamento del 21/08/2023 Approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n°75 in data 14/09/2023

Aggiornamento del 18/02/2026 Approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n°92 in data 11/06/2026

Il Presidente – Sig. Roberto Abbaldo

F.to _____



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione

17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)

C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095

E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it

Pec: consorzioicirasu@pcert.postecert.it

Web site: www.ciraservizioidrico.it

1. Disposizioni di carattere generale

- Il presente Codice definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti di C.I.R.A. S.r.l. sono tenuti ad osservare all'atto dell'assunzione in servizio.
- L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.
- Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti.
- C.I.R.A. S.r.l. è una Società a responsabilità limitata, a capitale totalmente pubblico, il cui Consiglio di Amministrazione è composto dal Presidente e altri due membri. C.I.R.A. S.r.l. si occupa della gestione del Servizio Idrico Integrato (regolato dal D.Lgs. 152/2006 e dalla convenzione) e della realizzazione di opere connesse da effettuarsi nell'ambito della Provincia di Savona denominato ATO ("ambito territoriale ottimale") per conto degli Enti Locali Soci (e comunque per le collettività rappresentate dai soci). La Società può svolgere anche altre attività purché accessorie e strumentali a quelle sopraindicate.
- Il Codice costituisce la base minima rispetto alla quale gli Organi amministrativi possono decidere l'eventuale aggiunta o integrazione di contenuti specifici in quanto connessi alle effettive peculiarità aziendali.
- Il presente Codice integra e specifica quanto già previsto nel Codice etico aziendale e nel MOG redatto ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 231/2001, rivolto a tutti gli stakeholder aziendali (compresi dipendenti, collaboratori e consiglieri di amministrazione).
- Il presente Codice va letto in combinato disposto assieme alle procedure specifiche di cui ai modelli organizzativi e gestionali ex D.Lgs. 231/01.
- Il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 ed in vigore dal 14 luglio, apporta delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Le modifiche sono volte a promuovere un'etica del lavoro più equa e responsabile, in conformità con i principi cardine del Codice quali i doveri fondamentali di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che gli impiegati devono osservare sia in servizio sia fuori servizio. Tali modifiche costituiscono uno specchio del crescente fenomeno di digitalizzazione del lavoro e sono state rese necessarie dall'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)», il quale ha disciplinato l'introduzione nel Codice di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media.



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione

17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)

C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095

E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it

Pec: consorzioicirasu@pcert.postecert.it

Web site: www.ciraservizioidrico.it

- Come da Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, è stato introdotto nel presente documento un richiamo alle forme di responsabilità disciplinare in capo ai soggetti competenti a gestire le segnalazioni di whistleblowing in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

2. Ambito soggettivo di applicazione del Codice

- Il presente Codice si applica a tutti i dipendenti, assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato.
- C.I.R.A. S.r.l. 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 e che realizzano opere in favore della Società.
- A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, C.I.R.A. S.r.l. inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice.
- Le disposizioni del presente Codice trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili specifiche norme di legge, rimanendo comunque valide le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Principi generali

- Il dipendente ha il dovere di agire nel pieno rispetto della legge, dei regolamenti, del presente Codice, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e delle procedure aziendali. La conformità alle norme costituisce un principio inderogabile dell'attività lavorativa, anteposto a qualsiasi altra considerazione di convenienza o efficienza. La violazione consapevole di norme di legge per presunto vantaggio della Società è espressamente vietata e costituisce illecito disciplinare.
- Il dipendente conforma la sua condotta al fine di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità della Società. Nell'espletamento dei propri compiti assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse della Società; orienta decisioni e comportamenti alla cura dell'interesse della Società, senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
- Il dipendente rispetta 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.



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorzioCirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

- Il dipendente non svolge alcuna attività in contrasto con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della Società. Persegue esclusivamente l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare, ispirando le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
- Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più efficace ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità derivanti dai propri compiti. Il dipendente gestisce le risorse pubbliche per lo svolgimento delle attività amministrative garantendo il contenimento dei costi senza pregiudicare la qualità dei risultati.
- Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone.
- Il comportamento del dipendente deve essere mirato a stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione all'interno della Società e tra i cittadini e la Società. Egli assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni e si astiene altresì da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari o che comportino discriminazioni basate su genere, 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, orientamento sessuale e identità di genere o altro. Nei rapporti con i cittadini, egli è tenuto a dimostrare la massima disponibilità e a non ostacolare l'esercizio dei diritti.
- Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le pubbliche amministrazioni e assicura lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma, anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.
- I dipendenti sono tenuti a rispettare i principi di diligenza, correttezza e buona fede nello svolgimento delle mansioni assegnate di cui agli articoli 2104 e 2105 del Codice Civile, così come i collaboratori sono tenuti al rispetto del generale principio di correttezza e buona fede nell'adempimento delle obbligazioni contrattuali.
- I dipendenti sono tenuti a rispettare l'ambiente, a contribuire alla riduzione del consumo energetico e della risorsa idrica e alla riduzione dei rifiuti e al loro riciclo.
- I dipendenti sono tenuti a rispettare le prescrizioni contenute nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza e a prestare attiva collaborazione al RPCT.

4. Regali e altre utilità

- Il dipendente non chiede, né sollecita, né accetta, per sé o per altri, regali o utilità di alcun genere salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio ricoperto.



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorziocirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

- E' vietato offrire o ricevere regali, omaggi o doni a vario titolo, eccezion fatta unicamente per particolari circostanze "istituzionali", nelle quali tali corresponsioni (in quanto simboliche) dovranno sempre essere di valore modesto e tali da non poter essere interpretate, da un osservatore imparziale, come finalizzate ad acquisire vantaggi.
- In ogni caso il dipendente non chiede per sé o per altri, regali o altre utilità, nemmeno di modico valore, a titolo di corrispettivo o riconoscimento per compiere o avere compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti svolgerà o eserciterà attività o poteri propri dell'ufficio ricoperto.
- Il divieto di offrire e ricevere regali si estende anche ai familiari e ai soci. Non potranno in nessun caso essere offerte o accettate regalie sotto forma di denaro o di beni facilmente convertibili in denaro.
- I destinatari che ricevano omaggi, doni o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovranno immediatamente informare i propri superiori, la direzione aziendale o l'Organismo di Vigilanza, allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla restituzione o comunque alla destinazione dei regali stessi.
- 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, inteso anche come massimo cumulabile all'interno dell'anno solare, anche sotto forma di sconto; in ogni caso non rientrano nella fattispecie delle regalie o delle utilità gli oggetti pubblicitari fatti pervenire all'Agenzia consistenti in calendari, agende, notes per appunti o pubblicazioni essendo, tali oggetti, lasciati alla libera comune fruizione degli uffici.

5. Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

- Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica per iscritto alla Società, entro 15 giorni, la propria adesione o appartenenza ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere riservato, i cui interessi possano interferire con l'ambito di attività della struttura, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
- Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera o retributivi.

6. Trasparenza negli interessi finanziari

- Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in particolar modo con i gestori dei servizi, in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, specificando:



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorziocirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

- a) se egli in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, o 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.
- Il dipendente 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.

7. Obbligo di astensione

- Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e 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.
- Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri o di suoi parenti o affini entro il secondo grado; del coniuge o conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, Società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. 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. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.
- Il dipendente dichiara per iscritto al Direttore Generale i motivi dell'astensione.
- Il Direttore Generale entro cinque giorni:
 - a) riconosce il conflitto di interesse e assegna le attività ad altro dipendente;
 - b) conferma l'assegnazione delle attività al dipendente indicandone le relative ragioni;
 - c) chiede tempestivamente, se necessario, elementi integrativi fissando allo scopo breve termine.
- In caso di astensione del Direttore Generale si applica quanto previsto dall'articolo 14 Disposizioni particolari per i titolari di funzioni dirigenziali.
- Ove sia riconosciuto l'obbligo di astensione, l'attività verrà assegnata ad altro soggetto all'uopo individuato.



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorziocirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

- È predisposto un sistema di archiviazione dei casi di astensione. A tale fine la struttura di primo livello competente in materia di organizzazione provvede alla raccolta e conservazione dei casi di astensione su documentata segnalazione dei dirigenti.

8. Interessi dei Componenti degli organi statutari

- I componenti degli organi statutari che, in una determinata operazione della Società, siano portatori di interesse, proprio o di terzi, hanno l'obbligo di comunicarlo tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e ai soci, fermo restando il più generale e rigoroso rispetto delle disposizioni di legge in materia.

9. Prevenzione della corruzione

- Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nella Società. In particolare, rispetta le prescrizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione.
- Il dipendente collabora attivamente per la prevenzione della corruzione. In particolare comunica ogni dato potenzialmente utile e procede alle debite segnalazioni con le modalità e nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Società. Il dipendente segnalante ha diritto di essere debitamente tutelato ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (whistleblowing), secondo quanto disposto dalla legge oltreché dal piano triennale di prevenzione della corruzione.

10. Trasparenza e tracciabilità

- Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza secondo le disposizioni normative vigenti e gli atti attuativi adottati dalla Società e presta la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
- 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.

11. Comportamento nella vita sociale

- Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nella Società per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con dipendenti pubblici nell'esercizio delle loro funzioni, non sfrutta né menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine della Società.



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione

17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)

C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095

E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it

Pec: consorzioicirasu@pcert.postecert.it

Web site: www.ciraservizioidrico.it

12. Comportamento in servizio

- Fermo restando il rispetto dei termini procedurali previsti per legge da atti interni della Società, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
- Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie e utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni e delle finalità previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
- Salvo le deroghe previste dalla Società o fatti salvi casi di urgenza, il dipendente non utilizza a fini privati i servizi telematici e telefonici nonché il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto della Società se ne serve esclusivamente per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee alla Società.
- Il dipendente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio, non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente.

13. Rapporti con il pubblico

- Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dalla Società, salvo diverse disposizioni di servizio impartite anche per la sicurezza dei dipendenti.
- Il dipendente 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 cortese, completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al responsabile o ufficio incaricato.
- Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste. Nella trattazione delle attività egli rispetta, salvo motivate diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dalla Società, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con la generica motivazione della quantità di lavoro da svolgere o della mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
- Il dipendente 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 impediscono l'accoglimento della richiesta.
- Salvo il diritto, nei limiti previsti dall'ordinamento, di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorzioicirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

dichiarazioni pubbliche che vadano a scapito dell'immagine della Società. Il dipendente tiene informata la direzione della struttura dei propri rapporti con gli organi di stampa per i quali sia autorizzato.

- Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti alla struttura, se ciò possa generare o confermare sfiducia nella Società o nella sua indipendenza ed imparzialità. 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 e informa sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico o analoga struttura. Rilascia copie ed estratti di documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della Società.
- Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio preciso, chiaro e comprensibile.
- Il dipendente, svolgendo la sua attività lavorativa in una Società che eroga servizi pubblici, si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dalla Società nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio e di fornire agli utenti informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

14. Disposizioni particolari per i titolari di funzioni dirigenziali

- Ferma restando l'applicazione delle restanti disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai titolari di incarico di funzioni dirigenziali nonché, in quanto compatibili con le relative funzioni e responsabilità, ai direttori e ai funzionari responsabili di posizione organizzativa nelle Società prive di dirigenza.
- Il direttore/responsabile 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 all'assolvimento dell'incarico. Egli favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.
- Il direttore/responsabile, prima di assumere le sue funzioni e ogniqualvolta gli sia richiesto, comunica alla Società le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione che svolge e dichiara altresì 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 medesimo. Egli fornisce le informazioni previste dalla legge sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche.
- Il direttore/responsabile 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



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorzioicirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

- Il direttore/responsabile 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.
- Il direttore/responsabile assegna lo svolgimento delle attività in base ad un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Egli affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
- Il direttore/responsabile svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
- Il direttore/responsabile che venga a conoscenza di un illecito intraprende tempestivamente le iniziative necessarie. In particolare attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'Organismo di Vigilanza, prestando ove richiesta la propria collaborazione.
- Il direttore/responsabile osserva e vigila sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, anche al fine di evitare pratiche non consentite di "doppio lavoro".
- Il direttore/responsabile, nei limiti delle sue possibilità, evita l'indebita diffusione di notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.
- Il dirigente/responsabile controlla che l'uso dei permessi di astensione dal lavoro da parte dei dipendenti avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi, evidenziando eventuali deviazioni.
- Il dirigente/responsabile è tenuto a curare la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura.

15. Contratti

- Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorzioicirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

- Il dipendente non conclude, per conto della Società, 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 (contratti conclusi mediante la sottoscrizione di moduli o formulari, predisposti per disciplinare in maniera uniforme determinati rapporti contrattuali). Nel caso in cui la Società concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o dalle quali abbia ricevuto altre utilità nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.
- Il dipendente che conclude accordi oppure 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 della Società, ne informa per iscritto il direttore della struttura.
- Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte la Società, 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.

16. Vigilanza, monitoraggio e attività formative

- Le attività svolte ai sensi del presente articolo dalla struttura competente in materia disciplinare si conformano alle eventuali previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione, adottato ai sensi dell'art. 1 commi da 6 a 9, della legge 6 novembre 2012, n. 190. La struttura competente in materia disciplinare, oltre alle funzioni disciplinari cura l'aggiornamento del Codice di comportamento, l'esame delle segnalazioni delle violazioni al Codice, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate assicurando le garanzie di cui all'articolo 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190, con le modalità individuate dal vigente Piano di prevenzione della corruzione, in raccordo con il responsabile della prevenzione.
- Il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, la struttura competente in materia disciplinare opera in raccordo con il responsabile della prevenzione.



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorziocirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

- Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza, integrità ed etica pubblica che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistemico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.
- Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico dell'amministrazione. L'amministrazione provvede agli adempimenti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

17. Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

- Il direttore/responsabile ed il dipendente forniscono alla struttura interna di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dalla struttura presso la quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità:
 - modalità di svolgimento dell'attività della struttura;
 - qualità dei servizi prestati;
 - parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti;
 - agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili;
 - semplificazione e celerità delle procedure;
 - osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure;
 - sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

18. Obblighi di riservatezza in materia di Whistleblowing

- La disciplina whistleblowing incide notevolmente sui doveri di comportamento del personale. Tutti i soggetti coinvolti hanno infatti il dovere di:
 - rispettare gli obblighi di riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata, delle persone menzionate, degli altri soggetti da tutelare, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
 - trasmettere immediatamente la segnalazione al soggetto interno competente (RPCT), nel caso in cui la stessa sia ricevuta erroneamente, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante;
 - osservare il divieto di ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, in ragione della segnalazione.
- Per tutti i dettagli e aggiornamenti si rimanda all'ultima versione in vigore della Procedura per la segnalazione di illeciti Whistleblowing e del Modello ex D.Lgs. 231.



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorzioCirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

- Le violazioni della disciplina whistleblowing costituiscono fonte di responsabilità disciplinare per coloro che hanno commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o violato l'obbligo di riservatezza.
- E' sanzionabile anche il segnalante nel caso in cui ne venga accertata, penalmente o civilmente, la responsabilità per i reati di diffamazione, calunnia o reati simili con dolo o grave colpa. In questo caso decadono naturalmente anche tutte le forme di tutela.

19. Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

- La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Salvo i casi di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, le violazioni al presente Codice nonché dei doveri e degli obblighi del piano di prevenzione della corruzione è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.
- La violazione delle previsioni del presente Codice costituisce inadempimento contrattuale e, nel caso di dipendenti, anche violazione disciplinare, con conseguente applicazione di sanzioni, nel rispetto dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e delle previsioni di cui al contratto collettivo di lavoro applicabile, nonché risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla Società da tali comportamenti. L'inosservanza da parte dei dipendenti delle disposizioni contenute nel presente Codice, può dar luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari secondo quanto disposto sia dalla legge che dalla sezione disciplinare prevista nel contratto collettivo nazionale del lavoro.
- 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 e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.
- Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive le quali, fermo restando quanto previsto dai commi 5 e 6, possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare secondo i criteri previsti dal comma 3, di violazione delle disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, e di cui agli articoli:
 - a) 4, comma 2, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di essi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;
 - b) 5, comma 2;
 - c) 14, comma 2, primo periodo;



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorzioCirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

d) e inoltre, nei soli casi di recidiva, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli: 4, comma 5; 7, comma 1, esclusi i conflitti meramente potenziali; 13, comma 10, primo periodo.

- I contratti aziendali possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente Codice.
- Resta ferma la comminazione del licenziamento per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
- Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

20. Modello di organizzazione, gestione e controllo in base al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e Piano di prevenzione della corruzione

- Il presente Codice costituisce uno dei protocolli di riferimento per l'efficacia del Modello di Organizzazione, gestione e controllo reso in conformità al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, adottato dalla Società in ottemperanza alle raccomandazioni ANAC e dei Piani di Prevenzione della corruzione in conformità alla legge 6 novembre 2012, n. 190, e al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA); a tal fine ogni operazione e transazione effettuata dalla Società deve essere correttamente, legittima, adeguatamente autorizzata, registrata, tracciabile e verificabile, coerente e congrua, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e pubblici dipendenti devono essere adottati i principi enunciati nel Codice di comportamento, l'attività aziendale è condotta nel rispetto degli standard in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutela ambientale.
- Ai fini dell'anticorruzione la Società si impegna a garantire la prevenzione della corruzione sia dal lato attivo sia dal lato passivo con l'obiettivo di ottemperare alle previsioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
- Al fine di rafforzare l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati e reso in conformità al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, la Società adotta adeguate clausole contrattuali:
 - a) per tutti i contratti di cui sia parte la Società, viene richiesta una dichiarazione della controparte di resa visione e di conoscenza integrale dei principi del presente Codice, nonché l'impegno a non porre in essere alcun comportamento in violazione dei medesimi o che induca in qualsiasi modo i destinatari a violarli.
 - b) per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell'ambito soggettivo del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, la Società richiede, di norma, una dichiarazione della controparte di assenza di procedimenti pendenti, di condanne passate in giudicato o di misure interdittive anche di tipo cautelare ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorzioicirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

- c) è altresì prevista l'adozione di rimedi contrattuali, quale conseguenza di violazioni del Modello oppure del rilascio di una delle predette dichiarazioni che risulti, successivamente alla conclusione del contratto, falsa, incompleta, non corretta o non accurata.
- Si sottolinea il dovere di RPCT di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di eventuali procedimenti penali o di altro tipo che lo vedano coinvolto.

21. Principi di condotta con gli enti controllati, collegati, partecipati

- I rapporti tra la Società e eventuali enti da questa collegati e/ o da questa partecipati sono ispirati ai principi della trasparenza e della correttezza ed ai valori etici espressi dal presente Codice.

22. Segnalazioni di violazione del Codice etico

- Tutti coloro i quali osservino o siano vittime di comportamenti non in linea con quanto previsto nel presente Codice, possono informare per iscritto e in forma non anonima, attraverso appositi canali di informazione riservati:
 - a) l'Organismo di Vigilanza di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
 - b) o, se le defezioni attengono l'ambito "anticorruzione", il Responsabile dell'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione.
- L'Organismo di Vigilanza o il Responsabile dell'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione provvede, per competenza, all'istruttoria della segnalazione e informa dei possibili conflitti di interesse e/o di violazioni del presente Codice la Direzione.

23. Utilizzo delle tecnologie informatiche, dei social media e dei dispositivi elettronici personali

- Il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81 introduce maggiori regolamentazioni sull'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei social media e dei dispositivi elettronici personali. Stabilisce infatti che "L'amministrazione, 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".
- Per i dipendenti sarà possibile utilizzare gli account istituzionali solo per finalità connesse all'attività lavorativa mentre è scoraggiato l'utilizzo di account personali per tali fini se non in casi di "forza maggiore". Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati ed è fatto espressamente divieto di inviare "messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno



C.I.R.A. S.r.l.

Sede legale e Impianto di depurazione
17058 Dego, Loc. Piano 6/A (SV)
C.F. 92054820094 - P.I. 01221980095
E-mail: servizioclienti@ciraservizioidrico.it
Pec: consorziocirasu@pcert.postecert.it
Web site: www.ciraservizioidrico.it

dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione". Saranno passibili di procedimenti disciplinari comportamenti che comprendano l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

- Inoltre viene introdotta la possibilità per il dipendente di utilizzare gli strumenti informatici forniti dall'ente per l'assolvimento di incombenze personali, purché ciò avvenga "in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali".
- E' vietato l'utilizzo dei social in un modo tale da ledere l'immagine della società. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente deve utilizzare ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.

24. Pubblicità ed entrata in vigore

- 1) La Società dà ampia diffusione al presente Codice di comportamento tramite la pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente nonché la comunicazione dell'avvenuta adozione tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai soci. La Società ne assicura altresì comunicazione 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 svolti in favore della Società.
- 2) La Società, 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.
- 3) Il presente Codice di comportamento entra in vigore dalla data di approvazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società, con successiva diffusione ai dipendenti e pubblicazione sul sito internet istituzionale.