



CODICE DI COMPORTAMENTO SPECIFICO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI TREVISO

(Approvato nella riunione del Consiglio dell'Ordine in data 9 novembre 2015 su schema approvato dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri nella seduta del 8 maggio 2015, e aggiornato in data con delibera di Consiglio in data 19 dicembre 2022 secondo quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 36/2022 e in data 16 gennaio 2025 secondo quanto previsto dal DPR 81/2023)



ART. 1 - Definizioni

Codice Generale: Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, DPR 16 aprile 2013 n. 62 come modificato dal DPR 81/2023.

PTPCT territoriale: Il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, adottato dal Consiglio dell'Ordine di Treviso ai sensi della L. 190/2012.

RPCT Unico: Il Responsabile Unico Prevenzione Corruzione e Trasparenza nominato dal CNI a livello nazionale.

RPCT dell'Ordine di Treviso: Il Referente Prevenzione Corruzione e Trasparenza, nominato dall'Ordine degli ingegneri della provincia di Treviso.

Regolamento: Il Regolamento adottato dal CNI in data 19 dicembre 2014 recante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte del Consiglio Nazionale degli Ingegneri e del Consiglio dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Treviso.

Ordine: Ordine degli Ingegneri della Provincia di Treviso

Consiglio: Il Consiglio dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Treviso.

Presidente: Il Presidente dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Treviso.

Consigliere Segretario: Il Consigliere nominato Segretario del Consiglio dell'Ordine degli ingegneri della provincia di Treviso.

ART.2 - Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione

1. Il presente Codice di Comportamento, redatto ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 4 del D.L. 36/2022 e dal DPR 81/2023, definisce i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Treviso ed in quanto compatibili, dei Consiglieri del Consiglio dell'Ordine e dei Consiglieri del Consiglio di Disciplina, dei consulenti e collaboratori, dei prestatori di servizio e di chiunque operi a qualunque titolo nell'organizzazione dell'Ente, sono chiamati a osservare nell'esecuzione dei propri incarichi ed ha la finalità di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione e il rispetto dei doveri costituzionali di lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico con l'aggiunta delle integrazioni e degli aggiornamenti recentemente disposti dalla normativa nazionale;

2. Il presente Codice, condiviso nelle sue linee guida con il Consiglio Nazionale degli Ingegneri, costituisce l'integrazione e specificazione da parte dell'Ordine dei doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta espressi nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 16 aprile 2013 n. 62 (d'ora in poi "Codice Generale") alla luce del proprio assetto organizzativo, delle competenze specifiche e dell'attività espletata, nonché in osservanza delle disposizioni introdotte dall'art. 4 del D.L. 36/2022 e dal DPR 81/2023.

3. Per tutte le parti del presente Codice non ulteriormente specificate, si fa rinvio a quanto previsto dal Codice Generale;

4. Il presente Codice costituisce parte integrante del Piano per la prevenzione della corruzione adottato dall'Ordine (d'ora in poi anche "PTPC territoriale");

5. Il presente Codice è stato adottato con delibera di Consiglio del 09/11/2015 e successivamente modificato con delibera del 19 dicembre 2022 e delibera del Consiglio del 16 gennaio 2025 .



6. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice si applica ai dipendenti e dirigenti e, in quanto compatibile:

- a) a tutti i collaboratori e consulenti di cui l'Ordine si avvale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia di contratto o incarico;
- b) a tutti i componenti del Consiglio, Commissioni, gruppi di lavoro costituiti in seno all'Ordine;
- c) ai componenti dell'organo di disciplina e del Consiglio dell'Associazione Ingegneri della provincia di Treviso;
- d) a tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere o prestino servizi a favore dell'Ordine;
- e) a personale in somministrazione;
- f) a personale distaccato da altra amministrazione o da altro soggetto pubblico o privato
- g) a tutti i soggetti che a qualsiasi titolo svolgano attività e incarichi funzionali alla gestione e amministrazione dell'Ordine.

A tal fine, l'Ordine procede ad una ricognizione dei soggetti destinatari e alla consegna del presente Codice; rispetto a consulenti, collaboratori e prestatori di servizio; l'atto di incarico deve contenere una specifica clausola di risoluzione nel caso di inadempimento del terzo alle previsioni del codice di comportamento.

Rispetto ai consiglieri sia dell'organo amministrativo che dell'organo di disciplina, l'Ordine avrà cura di inserire il rispetto del presente Codice nei propri atti interni di organizzazione, evidenziando che il mancato rispetto del Codice di comportamento può comportare violazioni valutabili sotto il profilo deontologico.

7. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con gli iscritti, altri soggetti e l'Ente. Il dipendente svolge con la dovuta diligenza, integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza le mansioni che gli sono state affidate e tiene un comportamento corretto ed educato nei confronti dei componenti del Consiglio, degli iscritti, di tutti gli altri dipendenti e dei terzi con i quali entra in contatto durante l'orario di lavoro.

8. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi da parte di un superiore. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente.

9. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

10. L'Ordine provvede all'ampia diffusione del Codice mediante pubblicazione sul sito istituzionale e alla trasmissione dello stesso ai vari destinatari, contestualmente alla sottoscrizione di nuovo contratto di lavoro e nel caso di modifiche ed integrazioni;

ART. 3 - Regali, compensi e altre utilità e incompatibilità

1. I dipendenti non chiedono né sollecitano per sé o per altri regali o altre utilità;

2. Il dipendente può accettare esclusivamente regali o altre utilità purché di modico valore ed effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia, di festività consuetudinarie, di usi e costumi comunemente riconosciuti; ad integrazione si specifica che:

- a) Per regali e altre utilità si intende qualsiasi tipologia di attribuzione gratuita che può consistere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, in pranzi e cene, intrattenimenti, ospitalità, abbonamenti a servizi, sconti,



coupon, denaro, titoli, etc. il regalo o altre utilità deve essere appropriato relativamente alla sua natura e al contesto in cui viene elargito;

b) Il modico valore è fissato nel limite massimo di 150 euro, riferito all'anno solare e quale limite complessivo entro cui il dipendente deve considerare, cumulativamente, sia i regali sia le altre utilità da chiunque provenienti;

c) Nel caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva il valore economico si considera suddiviso pro-quota per il numero dei destinatari che ne beneficiano;

d) Regali ed altre utilità ricevute da un familiare del dipendente da parte di terzi per atti e fatti connessi all'attività del dipendente sono considerati come fatti al dipendente stesso;

3. I dipendenti non chiedono né accettano a titolo di corrispettivo, regali o altre utilità - neanche rientranti nel valore di cui sopra – per compiere o per aver compiuto atti del proprio ufficio.

4. I dipendenti non offrono regali o altre utilità ad un proprio sovraordinato, sia esso stesso dipendente, consigliere, membro del Consiglio di Disciplina o consigliere dell'Associazione ingegneri, salvo quelli di modico valore e rientranti nella tipologia di cui al punto 2.

5. Il dipendente deve immediatamente comunicare al proprio superiore gerarchico e al RPCT dell'Ordine la ricezione di regali e/o altre utilità che siano fuori dai casi consentiti dal presente articolo, fornendo una stima del valore nonché il mittente. Il RPCT dell'Ordine, valutato che il regalo o l'utilità ricevuta, non risponde ai criteri di accettabilità sopra descritti, dispone per la restituzione ogni volta che ciò sia possibile, diversamente decide le concrete modalità di devoluzione anche in beneficenza o di utilizzo per i fini istituzionali dell'ente. Laddove ritenga che lo stesso rientri in scopi connessi all'attività lavorativa o istituzionale, può autorizzare l'accettazione dello stesso. Il RPCT dell'Ordine è tenuto, nell'ambito della propria attività di reportistica, a riferire al RPCT Unico nazionale in merito ai casi non rientranti fra quelli consentiti dal presente articolo;

6. L'attività formativa gratuita di terzi che intendano beneficiare i dipendenti, pur essendo considerata una "utilità" ai sensi del presente Codice, può essere fruita dagli stessi, previa valutazione del RPCT dell'Ordine ai sensi del comma precedente;

7. Il dipendente non può accettare incarichi di collaborazione, di consulenza, di ricerca, di studio o di qualsiasi altra natura, sia a titolo oneroso che gratuito, da soggetti privati (persone fisiche o giuridiche) laddove questi siano o siano stati, nel biennio precedente, aggiudicatari di appalti e/o affidamenti di lavori, servizi o forniture, consulenti o collaboratori o vantaggi economici di qualunque genere, nell'ambito di procedure curate personalmente dal dipendente o da altro ufficio dell'Ordine con cui il dipendente abbia connessione in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo. (In conformità a quanto previsto dall'art.4, comma 6, del Codice Generale)

8. Il dipendente non può accettare incarichi di collaborazione, di consulenza, di ricerca, di studio o di qualsiasi altra natura, sia a titolo oneroso che gratuito, da soggetti privati (persone fisiche o giuridiche) laddove questi abbiano o abbiano ricevuto, nel biennio precedente, sponsorizzazioni, patrocinii, sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o vantaggi economici di qualunque genere, nell'ambito di procedure curate personalmente dal dipendente o da altro ufficio dell'Ordine con cui il dipendente abbia connessione in qualsiasi fase del procedimento ed a qualunque titolo. (In conformità a quanto previsto dall'art.4, comma 6, del Codice Generale).

9. I dipendenti dell'Ordine, in ottemperanza all'art. 53, co. 16-ter del D.Lgs n. 165/2001 (divieto di Pantouflage/revolving doors) che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o



negoziali, non possono per i tre anni successivi al termine del rapporto di lavoro pubblico prestare attività lavorativa o professionale per quei soggetti privati destinatari dei medesimi poteri esercitati per conto dell'Ordine.

10. I dipendenti che abbiano subito una condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono fare parte di commissioni di gara, commissioni di concorso, uffici contratti o erogazione sovvenzioni/contributi. I dipendenti, in via preventiva, rilasciano con cadenza annuale specifica dichiarazione circa assenza o presenza di condanne come sopra individuate e l'ente -a propria discrezionalità- procede alle dovute verifiche.

11. Il collaboratore e il consulente, prima del perfezionamento dell'accordo, rilasciano le dichiarazioni di cui all'art.53, co.14 del D.Lgs.165/2001 (conflitto di interessi e incompatibilità) nonché i dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'ente o dati relativi allo svolgimento di attività professionali; la dichiarazione viene pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente e deve essere aggiornata periodicamente.

12. I dipendenti pubblici possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo se previamente autorizzati dall'ente di appartenenza come da art. 53, del D. Lgs 165/2001, co.7. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione, tramite istruttoria interna, verifica l'insussistenza di situazioni ostative, anche potenziali, di conflitto di interessi, ecc. Gli incarichi conferiti o autorizzati saranno pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente.

ART. 4 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 1 del Codice Generale, e in conformità alla normativa di cui al D.lgs. 196/2003 (Codice Privacy), il dipendente deve comunicare al RPCT dell'Ordine e al proprio superiore gerarchico la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse o di attività sono in qualsiasi modo riconducibili agli ambiti di competenza dell'Ordine di Treviso. I dipendenti comunicano tale adesione entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Codice o comunque entro 30 giorni dalla adesione o partecipazione;

2. I dipendenti non possono né costringere né esercitare pressioni sugli altri dipendenti finalizzate a farli aderire ad associazioni od organizzazioni.

3. Il RPCT dell'Ordine è tenuto, nell'ambito della propria attività di reportistica, a riferire al RPCT Unico la ricezione di tali comunicazioni.

ART. 5- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse

1. La comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti d'interesse di cui all'articolo 6, comma 1, del Codice Generale deve essere fatta per iscritto al RPCT dell'Ordine, che curerà poi le opportune comunicazioni al Presidente:

- a) entro 30 giorni dall'approvazione e divulgazione del presente Codice;
- b) entro 30 giorni dall'instaurazione di ciascun nuovo rapporto.



2. Il conflitto di interesse oggetto di comunicazione è reale o potenziale e può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniale e morale.
3. Il RPCT dell'Ordine è tenuto, nell'ambito della propria attività di reportistica, a riferire al RPCT Unico la ricezione di tali comunicazioni indicando il dipendente e la tipologia di interesse.
4. I dipendenti titolari di cariche o responsabili di attività volte all'adozione di pareri, valutazioni tecniche, atti procedurali e provvedimenti finali devono astenersi in caso di conflitto d'interessi, segnalando, come indicato al comma 1. del presente articolo, ogni situazione di conflitto, anche potenziale (rif. L. 190/2012, art. 6bis L. 241/1990).
5. Il dipendente, all'atto dell'assunzione e successivamente con cadenza annuale o in caso di mutamento delle circostanze, è tenuto a rilasciare una dichiarazione relativamente a situazioni di conflitto di interesse;
6. Il Consigliere, all'atto dell'insediamento e successivamente con cadenza annuale o in caso di mutamento delle circostanze, è tenuto a rilasciare una dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità in linea con il D.Lgs. 39/2013 e una dichiarazione relativamente all'assenza di conflitti di interesse, anche potenziale;
7. Il RPCT, all'atto dell'assunzione dell'incarico e successivamente con cadenza annuale o in caso di mutamento delle circostanze, è tenuto a rilasciare una dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità in linea con il D.Lgs. 39/2013 e una dichiarazione relativamente all'assenza di conflitti di interesse, anche potenziale.

ART. 6 - Obbligo di astensione

1. In caso di adozione di decisioni o attività che configurino le situazioni di conflitto di cui all'art. 7 del Codice Generale, il dipendente è tenuto ad astenersi;
2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi:
 - a) propri;
 - b) di suoi parenti entro il secondo grado o conviventi;
 - c) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;
 - d) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
 - e) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente.Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.
3. In caso di astensione, il dipendente ne dà comunicazione per iscritto, immediatamente, al momento della presa in carico del procedimento, al RPCT dell'Ordine, dettagliando le ragioni dell'astensione medesima;
4. Il RPCT dell'Ordine, d'intesa con il Presidente, esaminata la comunicazione, decide tempestivamente nel merito e, ove confermi l'astensione, dispone per l'eventuale affidamento delle attività ad altro dipendente; nel



caso in cui vi sia un solo dipendente, l'attività in conflitto di interesse potrà essere affidata al Consigliere Segretario oppure ad un Consigliere all'uopo delegato, secondo quanto deciso dal Consiglio;

5. Il RPCT dell'Ordine deve tenere traccia di tali astensioni e predisporre per l'archiviazione delle predette comunicazioni di astensione; Il RPCT dell'Ordine, inoltre, è tenuto, nell'ambito della propria attività di reportistica, a riferire al RPCT Unico la sussistenza di tali situazioni di conflitto di interesse e le modalità con cui sono state gestite.

6. Il conflitto d'interesse del Consigliere verrà gestito dal Consiglio dell'Ordine.

ART. 7 - Prevenzione della corruzione

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 8 del Codice Generale;

2. Il dipendente è tenuto a conoscere e rispettare le misure e le previsioni contenute nel PTPCT dell'Ordine di Treviso;

3. Il dipendente collabora con il RPCT dell'Ordine, secondo quanto da questi richiesto, per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione e di adeguamento alla normativa di trasparenza;

4. Fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, il dipendente segnala, in via riservata, al RPCT dell'Ordine le situazioni di illecito o irregolarità di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. Sono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, i reati ed altre irregolarità che possono risultare rilevanti ai fini del presente articolo e dell'articolo 8 del Codice Generale. La segnalazione deve essere fatta in modalità scritta utilizzando il format predisposto dal RPCT Unico e pubblicato nel sito; per quanto non espressamente riportato si farà riferimento alla normativa sul whistleblowing e alla L. 30 novembre 2017, n. 179 ed in particolare per "dipendente pubblico" si intende il dipendente dell'Ordine come individuato nell'art. 1, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001, nonché il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico (art. 2359 c.c.) e i lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni, servizi, opere in favore dell'Ordine;

5. Il RPCT dell'Ordine adotta le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del segnalante e garantisce che la sua identità non sia rivelata in maniera inappropriata o indebita. A tal riguardo sono applicabili le disposizioni dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla L. n. 179 del 30 novembre 2017 secondo cui, in particolare:

- a)[...] l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- b) qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente imprescindibile per la difesa dell'incolpato;
- c) la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990.

6. La misura di rotazione ordinaria e/o straordinaria del personale introdotta dalla L. 190/2012 e dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, non applicabile in considerazione della dimensione ridotta dell'Ente per carenza di personale e per la presenza di elevate professionalità specifiche, verrà sostituita,



quando possibile, dall'adozione di scelte organizzative o altre misure di natura preventiva che producano effetti analoghi alla rotazione quali modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio, o meccanismi di condivisione tra più soggetti delle fasi procedurali.

ART. 8 - Obblighi di Trasparenza e tracciabilità

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 9 del Codice Generale;
2. Il dipendente è tenuto ad osservare tutte le misure previste nella sezione Trasparenza del PTPCT dell'Ordine, nonché nel Regolamento di Prevenzione alla corruzione e Trasparenza in vigore;
3. In ogni caso, il dipendente – avuto riguardo alle mansioni sia affidate sulla base all'organigramma sia a seguito di eventuali richieste del RPCT dell'Ordine – assicura tutte le attività necessarie per dare attuazione agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente;
4. I dati, le informazioni, gli atti e le elaborazioni oggetto di pubblicazione, in ottemperanza alla normativa sulla trasparenza, devono essere messi a disposizione in modo tempestivo, preciso e completo e nei tempi richiesti e necessari per conformarsi al PTPCT dell'Ordine e al Regolamento;
5. I dipendenti sono i diretti referenti del RPCT dell'Ordine per tutti gli adempimenti e gli obblighi in materia e collaborano con questi fattivamente, attenendosi alle metodologie e determinazioni organizzative ed operative da questi disposte;
6. Al fine di consentire la trasparenza e la tracciabilità dei processi decisionali, il dipendente è tenuto a formare il fascicolo di ogni pratica da lui trattata, avendo cura di inserire tutta la documentazione connessa nell'ordine cronologico in cui è stata ricevuta e protocollata, al fine di consentire la ricostruzione in ogni momento e la replicabilità. Laddove vi siano dichiarazioni rese oralmente, il dipendente è tenuto a redigere breve verbale, a farlo sottoscrivere dal dichiarante, e ad inserirlo nel fascicolo della relativa pratica.
7. Nell'ottica di massima trasparenza, il Consiglio dell'Ordine di Treviso, il Consiglio di Disciplina e il Consiglio dell'Associazione Ingegneri cooperano con il RPCT dell'Ordine durante l'esecuzione delle sue verifiche connesse all'attuazione della normativa anti-corruzione e trasparenza.

ART. 9 - Comportamento nei Rapporti privati

1. Oltre a quanto previsto dall'art. 10 del Codice Generale, il dipendente nei propri rapporti privati e di natura extra-lavorativa:
 - a) osserva scrupolosamente il segreto d'ufficio;
 - b) si attiene al dovere di confidenzialità e non divulga informazioni che non siano/non siano ancora diventate di dominio pubblico;
 - c) non divulga informazioni, di qualsiasi tipo, di cui sia a conoscenza per ragioni d'ufficio;
 - d) non esprime giudizi o apprezzamenti, di nessun tipo, riguardo all'attività dell'Ordine e con riferimento ad attività di Consiglieri e Consiglieri di Disciplina;
2. Quanto sopra è osservato anche laddove il dipendente, per qualsivoglia ragione, entri in contatto con informazioni riguardanti i procedimenti disciplinari e, in questo caso, il dipendente è ben consapevole che la



violazione del generico dovere di confidenzialità e di segretezza potrebbe tradursi in danno per l'Ordine e per i terzi oggetto del procedimento; ad analogo dovere di segretezza e confidenzialità sono tenuti tutti i collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo incaricati in relazione a procedimenti disciplinari;

3. Il dipendente che svolge attività segretariali per il Consiglio di Disciplina è tenuto al massimo riserbo sull'attività condotta e collabora attivamente secondo le istruzioni impartite, gestendo le tempistiche e contemperando al meglio le attività svolte per il Consiglio dell'Ordine d Treviso e per il Consiglio di Disciplina.

ART. 10 - Comportamento in servizio

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 11 del Codice Generale;

2. Il dipendente osserva, anche nei rapporti tra colleghi e quando richiesto dalla natura dell'incarico affidatogli il segreto d'ufficio, il dovere di riservatezza e confidenzialità; a tal riguardo conserva la documentazione attinente al proprio incarico in maniera che non sia facilmente accessibile da altri, avendo cura di riporla in luoghi sicuri quando lascia il luogo di lavoro;

3. Il dipendente opera nel rispetto della normativa privacy (D.lgs. 196/2003);

4. Il Responsabile della segreteria ripartisce i carichi di lavoro tra i dipendenti secondo le esigenze organizzative e funzionali e nel rispetto del principio di equa e funzionale distribuzione. Controlla e tiene in considerazione, ai fini della valutazione della prestazione individuale, le eventuali deviazioni dall'equa e funzionale ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza, a ritardi o altri comportamenti da parte di taluni dipendenti e tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza;

5. Il dipendente fornisce al responsabile della segreteria tutte le informazioni in suo possesso per la valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale presta servizio.

6. Obbligo di rispetto dell'orario di lavoro:

- a) il dipendente ha il dovere di rispettare scrupolosamente l'orario di lavoro e di adempiere alle formalità prescritte dall'Ente per la rilevazione delle presenze;
- b) 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 semplice ed efficiente nell'interesse degli iscritti e degli altri soggetti interessati ed assume le responsabilità connesse ai propri compiti;
- c) le prestazioni eccedenti l'orario ordinario di lavoro devono essere autorizzate dal Responsabile della segreteria.

7. Divieto di trattenersi nel luogo di lavoro oltre l'orario di servizio. Il dipendente, fatta salva la permanenza nei locali dell'Ordine durante la pausa pranzo, non può trattenersi nei luoghi di lavoro oltre l'orario di servizio prescritto, ovvero farvi ritorno dopo tale orario, se non per ragioni di servizio e previa autorizzazione del Responsabile della segreteria.

8. È vietato al personale dipendente di allontanarsi dal luogo di lavoro durante l'orario di servizio senza l'autorizzazione del Responsabile della segreteria, se non per ragioni di servizio.



9. Durante lo svolgimento di attività di servizio esterne alla sede lavorativa è vietato accedere, per interessi personali e/o privati, ad esercizi commerciali, pubblici servizi e uffici;

10. Assenze dal lavoro. In caso di assenza dal lavoro, quale che ne sia il motivo, il dipendente ha l'obbligo di darne o di farne dare notizia all'Ente entro due ore dall'inizio dell'orario di servizio del giorno in cui l'assenza si verifica. In caso di assenza del Responsabile della segreteria, l'assenza deve essere comunicata telefonicamente ad una delle cariche Istituzionali, Presidente, Consigliere Segretario, Consigliere Tesoriere. In caso di mancata o tardiva comunicazione, il dipendente sarà considerato assente ingiustificato. Qualora l'assenza sia dovuta a malattia o infortunio, il dipendente è tenuto a comunicare o fare comunicare all'Ente il luogo di degenza, se diverso dal suo domicilio abituale, ed è tenuto ad inviare il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio e la eventuale continuazione entro i due giorni successivi all'inizio della relativa assenza (o alla scadenza del certificato medico precedentemente rilasciato). Anche in caso di continuazione della malattia o infortunio, sussiste per il dipendente l'obbligo di comunicazione di cui al primo comma del presente articolo.

11. Controllo assenze per malattia e fasce orarie di reperibilità

a) L'Ente dispone il controllo della malattia fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative.

b) Il dipendente assente per malattia è tenuto, per tutta la durata della malattia, a non allontanarsi dal proprio domicilio (o dal diverso recapito comunicato all'Ente) durante le fasce orarie di reperibilità previste dalla legge vigente, tutti i giorni compresi sabato e festivi.

c) Ogni mutamento di recapito dovrà essere tempestivamente comunicato all'Ente allo scopo di consentire i controlli; sono fatte salve le eventuali, successive variazioni delle fasce orarie di reperibilità stabilite per disposizioni di legge, amministrative o di contratto collettivo documentata di assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità per motivi connessi al proprio stato di salute (visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie ed accertamenti specialistici regolarmente prescritti) o per altri giustificati motivi, dovrà darne preventiva informazione all'Ordine.

d) Qualora il dipendente ammalato abbia in un certo giorno la necessità documentata di assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità per motivi connessi al proprio stato di salute (visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie ed accertamenti specialistici regolarmente prescritti) o per altri giustificati motivi, dovrà darne preventiva informazione all'Ordine.

12. Il Responsabile della segreteria, controlla che l'orario di lavoro e le presenze da parte dei dipendenti avvenga correttamente e valuta, in caso di comportamento scorretto, le misure o procedure da adottare, secondo il caso concreto.

13. Prevenzione infortuni e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

a) Il dipendente deve attenersi alle norme di legge e alle disposizioni dell'Ente in materia di prevenzione degli infortuni. Allo stesso è fatto obbligo di utilizzare con diligenza i mezzi in dotazione, allo scopo di evitare infortuni sul lavoro. L'Ordine adempirà agli obblighi di informazione e formazione di legge.

b) L'infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, occorso al dipendente deve essere da questi immediatamente denunciato al Responsabile della segreteria o, in sua assenza, direttamente al Presidente, al Consigliere Tesoriere, o al Consigliere Segretario, affinché al dipendente infortunato possano essere prestate le cure di pronto soccorso e l'Ordine possa presentare le denunce di legge.

14. A tutela del patrimonio dell'Ordine, il dipendente (o il consigliere e il collaboratore), è tenuto ad utilizzare sia i locali che i materiali, le attrezzature, i servizi, le apparecchiature telefoniche e telematiche e, in



generale, ogni altra risorsa di proprietà dell'Ordine o dallo stesso messa a disposizione, unicamente ed esclusivamente per le finalità di servizio; il dipendente è tenuto ad attenersi alle eventuali disposizioni all'uopo impartite (con circolari o altre modalità informative) e a conformare le proprie azioni a criteri di efficienza ed economicità d'uso, con particolare riguardo al rispetto degli obblighi ed accorgimenti che assicurino la cura e la manutenzione dei beni nonché il risparmio energetico;

15. L'utilizzatore si obbliga a non manomettere o modificare in alcun modo i computer, i programmi applicativi o in genere parti di software o hardware. Il dipendente che accerti la presenza di difetti di funzionamento delle apparecchiature a lui affidate dovrà darne tempestiva comunicazione al Responsabile della Segreteria e adottare immediatamente tutte le misure idonee (nel rispetto delle norme di sicurezza ed antinfortunistiche) per impedire che si determinino situazioni di pericolo o di danno.

16. Al termine dell'orario di lavoro tutte le apparecchiature in dotazione o assegnate devono essere controllate e spente. La documentazione deve essere correttamente archiviata e catalogata negli appositi spazi predisposti dall'Ordine, al fine di renderne facile la identificazione.

17. Il dipendente è tenuto a risarcire l'Ente dei danni che gli siano imputabili per colpa grave o dolo.

18. I responsabili gerarchici vigilano su quanto sopra e sottopongono al Consiglio le eventuali riscontrate deviazioni, fornendo altresì una valutazione sulle misure da adottare nel caso concreto.

ART.11 – Utilizzo delle tecnologie informatiche

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 11-bis del Codice Generale;

2. 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. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

3. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

4. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.



5. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

6. È vietato 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.

ART. 11 bis– Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 11-ter del Codice Generale;

2. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza 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.

3. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

4. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.

5. Le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo. In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.

6. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee alloro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

ART. 11 ter– Lavoro a distanza e lavoro agile

I dipendenti impiegati con modalità di lavoro a distanza o lavoro agile rispettano:

- le policy dell'Ordine sull'utilizzo delle dotazioni strumentali;
- il vincolo di articolazione giornaliera dell'orario, secondo quanto indicato nell'accordo individuale o nelle disposizioni adottate dall'Ordine e riportando al Consigliere Segretario;
- la riservatezza dei dati personali trattati fuori dai locali dell'Ordine.



ART. 12 - Rapporti con il pubblico

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 12 del Codice Generale;
2. I dipendenti rispondono tempestivamente alle richieste ricevute, utilizzando lo stesso mezzo di comunicazione della richiesta, in modo esaustivo rispetto alla richiesta ed avendo cura di riportare tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione sia dell'oggetto, sia dell'autore della risposta, sia del relativo referente di Consiglio, se esistente;
3. Il dipendente, laddove non sia competente per materia o per posizione rivestita, indirizza il soggetto interessato all'ufficio competente; allo stesso modo non assume impegni né anticipa l'esito di procedimenti o provvedimenti di competenza propria o di altri uffici;
4. Nell'esecuzione della propria attività, il dipendente rispetta l'ordine cronologico o criteri di priorità convenuti;
5. Nei rapporti con gli iscritti, è obbligatorio l'utilizzo, in via prioritaria, della posta elettronica e della PEC a seconda delle circostanze; restano salve e confermate le norme che impongono forme di comunicazione specifiche;
6. In aggiunta a quanto indicato nei precedenti commi, i dipendenti addetti alle attività d'ufficio a diretto contatto con il pubblico:
 - a) Trattano il pubblico con la massima cortesia e disponibilità;
 - b) Rispondono alle richieste pervenute nel modo più completo ed accurato possibile, nei limiti delle proprie competenze;
 - c) Forniscono ogni informazione atta a facilitare la conoscenza e, dove previsto, l'accesso ai servizi e attività dell'Ordine;
 - d) Chiedono informazioni al referente gerarchico e/o Consigliere preposto su procedure, aspetti, questioni di cui non ne sono a conoscenza prima di fornire una risposta;
 - e) Si astengono dal fornire risposte che potrebbero ingenerare falsi affidamenti in chi le riceve;
 - f) Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
7. Ai dipendenti è vietato rilasciare dichiarazioni agli organi di informazione inerenti attività, iniziative, progetti relativi all'attività dell'Ordine nel suo complesso, in assenza di una specifica autorizzazione del Presidente. È vietato rilasciare dichiarazioni inerenti procedimenti disciplinari in corso agli organi di informazione.

ART. 13 – Disposizioni particolari per i Consiglieri dell'Ordine

1. I Consiglieri svolgono il proprio incarico con diligenza, operando per l'intera durata dell'incarico in conformità al mandato ricevuto, al presente Codice –nella misura in cui è applicabile- e in conformità del Codice Deontologico degli Ingegneri.
2. Ai fini della validità dell'incarico, i Consiglieri, prima dell'assunzione delle proprie funzioni, devono sottoscrivere e consegnare le dichiarazioni attestanti l'insussistenza di situazioni di incompatibilità e di inconfiribilità. Le dichiarazioni hanno una validità annuale, sono pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ordine e devono essere ripresentate in caso di mutamento delle



condizioni e in ogni caso alla scadenza dell'anno per tutta la durata del mandato; l'Ordine -rispetto alla inconfirmità- non procede a verifiche sistematiche sulle dichiarazioni rilasciate dai Consiglieri; il RPCT svolge verifiche a campione sulla veridicità di quanto dichiarato dal Consigliere nell'ambito del proprio programma di monitoraggio.

3. I Consiglieri, nell'esercizio del loro incarico, devono operare nel pieno rispetto della lealtà, correttezza e trasparenza non solo nei confronti dell'Ordine di appartenenza, ma anche nei rapporti con gli altri Ordini territoriali nonché con il Consiglio di livello nazionale.

4. Nel caso si configuri una situazione di conflitto di interesse proprio o del coniuge o parente affine entro il secondo grado, il Consigliere deve darne immediata comunicazione al Consiglio dell'Ordine con conseguente astensione da ogni trattazione e decisione. È nulla ed inefficace ogni decisione assunta con la compartecipazione del Consigliere in conflitto.

5. Ai fini del rispetto del principio di leale collaborazione, i Consiglieri devono segnalare tempestivamente un illecito disciplinare commesso da un dipendente o da un collaboratore o consulente, da un iscritto e da un altro Consigliere di cui siano venuti a conoscenza; provvedono alla segnalazione all'Autorità giudiziaria nel caso in cui l'illecito disciplinare presenti rilevanza penale.

Il Consiglio dell'Ordine può assumere iniziative finalizzate alla formazione e all'aggiornamento del personale, sia nelle aree di competenza utili per le attività dell'ente, sia nelle aree di trasparenza e integrità, sia per la valorizzazione delle differenze di genere.

ART. 14 - Disposizioni particolari per il personale assegnato agli uffici maggiormente esposti al rischio di corruzione e che si occupino di contratti, affidamenti e forniture

Sono qui richiamate integralmente le previsioni dell'art. 14 del Codice Generale.

1. Il dipendente che presti la propria attività in settori che nel PCPT dell'Ordine di Treviso sono individuati come settori maggiormente a rischio di corruzione, nell'esecuzione delle proprie funzioni, deve anteporre il rispetto della legge e l'interesse dell'Ordine agli interessi privati propri e altrui e astenersi dal compiere qualsiasi atto che possa ingiustamente avvantaggiare un soggetto rispetto ad un altro;

2. Deve comunicare al RPCT dell'Ordine l'eventuale presenza, relativamente alle procedure messe in atto, di soggetti (sia individui che società) con i quali ha un interesse personale e/o economico (sia in modo diretto che per mezzo del coniuge, parenti o affini).

3. Il dipendente adotta con i terzi fornitori comportamenti trasparenti, imparziali, obiettivi, e non cede né ad influenze, né a pressioni di qualsiasi tipo né ad interessi personali e/o finanziari.

4. Nella stipula di contratti per conto dell'Ente, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare né per avere facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

ART. 15- Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 15 del Codice Generale;

1. Le funzioni di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione del presente Codice, oltre che del Codice Generale, sono attribuite al Presidente, al Consigliere Segretario e al RPCT dell'Ordine di Treviso;



2. Il RPCT dell'Ordine verifica con cadenza annuale (Relazione annuale del RPCT) il rispetto e l'attuazione del Codice, rilevando il numero e la tipologia delle violazioni accertate e sanzionate e quali attività/settori di attività producono in misura maggiore le violazioni; riferisce questi dati al Consiglio dell'Ordine Territoriale con la finalità di predisporre proposte di modifiche, emendamenti ed aggiornamenti al presente codice e altresì riferisce al RPCT Unico nazionale.
- 2bis. Il RPCT si occupa della diffusione della conoscenza dei codici di comportamento dell'Ordine, la loro pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio;
3. Il RPCT dell'Ordine, in relazione alle violazioni accertate e sanzionate, ha il potere di attivare – in accordo con il Presidente e/o il Consigliere Segretario – le autorità giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale;
4. Ogni Consigliere che viene autonomamente a conoscenza di violazioni al Codice Generale e/o al presente Codice ha l'obbligo di informare tempestivamente il RPCT dell'Ordine;
5. L'avvio, la conduzione e la conclusione del procedimento disciplinare nei confronti del dipendente si svolgono secondo i riparti di competenze, le modalità, le procedure e le garanzie stabilite dalle disposizioni vigenti;
6. Il Consiglio dell'Ordine Territoriale, ovvero il/i Consigliere/i dallo stesso all'uopo delegato/i può/possono procedere all'avvio del procedimento disciplinare verso il dipendente;
7. Laddove il procedimento disciplinare riguardi i Consiglieri, la competenza sarà l'organo disciplinare preposto, oltre che dell'autorità giudiziaria se esistono profili di illecito penale;
8. Il RPCT dell'Ordine, d'intesa con il Consiglio, si attiva per garantire ai dipendenti idonee attività formative in materia di trasparenza ed integrità, sui contenuti dei codici di comportamento, nonché e un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti;
9. La partecipazione dei dipendenti alla formazione sui contenuti dei codici di comportamento è obbligatoria.

ART. 16 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. Come previsto dall'art. 16 del Codice Generale, la violazione degli obblighi contenuti nel Codice Generale e nel presente Codice integrativo è rilevante dal punto di vista disciplinare poiché costituisce comportamento contrario ai doveri di ufficio. La violazione degli obblighi è fonte di responsabilità disciplinare accertata dall'esito del procedimento disciplinare e nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni;
2. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi di riferimento incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi di violazione delle disposizioni di cui agli artt. 3 e 12 comma 4 del presente codice.



ART. 17 - Disposizioni transitorie e di adeguamento

Il codice di comportamento è strumento essenziale di attuazione e adeguamento alla normativa di anticorruzione e trasparenza e del PTPCT di tempo in tempo adottato dall'Ordine; pertanto, i suoi contenuti potranno essere integrati e modificati a seguito dell'approvazione e/o della revisione del PTPCT dell'Ordine.

ART. 18 - Disposizioni finali

1. Il presente Codice è stato adottato con delibera di Consiglio il 9 novembre 2015, aggiornato con delibera di Consiglio del 19 dicembre 2022 e con delibera del Consiglio del 16 gennaio 2025.
2. Il presente codice viene pubblicato sul sito web istituzionale unitamente al Codice Generale, nonché trasmesso a tutti i dipendenti in forza, all'atto della sua approvazione;
3. Il presente Codice verrà consegnato a tutti i nuovi dipendenti o nuovi collaboratori dell'Ordine, all'atto del loro ingaggio ed è da questi sottoscritto unitamente al conferimento dell'incarico.