

Dott. Pietro Bevilacqua

Il Codice di Comportamento

Le regole di Integrità

L'**Integrità**, nozione normativa emersa nell'ordinamento italiano solo di recente, può essere definita come la **qualità dell'agire in accordo con valori e regole morali fondamentali**.

L'Integrità costituisce un principio che sottende tanto le politiche di prevenzione della corruzione quanto le misure di etica pubblica, quali:

- **Codici di comportamento**
- Discipline della **incandidabilità, incompatibilità e ineleggibilità**
- Limiti al **conflitto di interesse**

I Codici di Comportamento

I codici di comportamento sono gli strumenti più noti dell'*integrity management* e sono volti a tracciare il contesto entro cui i funzionari pubblici sono tenuti a svolgere i loro doveri, arrivando a definire in modo chiaro i comportamenti inaccettabili.

Si basano sull'idea che sia possibile e opportuno offrire ai dipendenti pubblici alcune regole di comportamento che vadano al di là del rispetto della legge e dell'astensione dai reati, collocandosi in quelle zone grigie che separano i comportamenti sicuramente leciti da quelli sanzionati.

Misura di prevenzione

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

Finalità

L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della l. n. 190 del 2012, assegna al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti:

“al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.”.

Il Codice di Comportamento approvato dal Governo

In attuazione della delega il Governo ha approvato il d.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

I Codici Settoriali

- Secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 1, comma 2, del Codice, ciascuna amministrazione deve definire, con **procedura aperta alla partecipazione** e previo **parere obbligatorio del proprio O.I.V.**, un proprio Codice di comportamento
- A tal fine, l'A.N.AC. definisce **criteri, linee guida e modelli** uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione (delibera 75/2013)
- In ogni caso, i Codici settoriali devono individuare **regole comportamentali differenziate** a seconda delle specificità professionali, delle aree di competenza e delle aree di rischio

Destinatari

- dipendenti dell'amministrazione il cui rapporto di lavoro è disciplinato contrattualmente
- tutti i collaboratori dell' amministrazione **Novità**
- titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche **Novità**
- collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione **Novità**

Principali Disposizioni del Codice di Comportamento approvato dal Governo

- Regali, compensi e altre utilità (art 4)
- Partecipazione ad associazioni e organizzazioni (art 5)
- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse (art 6)
- Obbligo di astensione (art 7)
- Prevenzione della corruzione (art 8)
- Trasparenza e tracciabilità (art 9)
- Comportamento nei rapporti privati (art 10)
- Comportamento in servizio (art 11)
- Rapporti con il pubblico (art 12)
- Disposizioni particolari per i dirigenti (art 13)
- Contratti ed altri atti negoziali (art 14)

Disposizioni particolari per i dirigenti (art 13)

Le norme dell'art 13 del dPR 62/2013 si applicano:

- ai **dirigenti**, compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267
- ai soggetti che svolgono **funzioni equiparate** ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche
- nonché ai funzionari responsabili di **posizione organizzativa** negli enti privi di dirigenza

Disposizioni particolari per i dirigenti (art 13)

Il dirigente

- 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
- prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri **interessi finanziari** che possano porlo in conflitto di interessi
- dichiara se ha **parenti e affini** entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio
- fornisce le informazioni sulla propria **situazione patrimoniale** e le dichiarazioni annuali dei **redditi** soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge

Disposizioni particolari per i dirigenti (art 13)

Il dirigente

- 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
- cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per **finalità esclusivamente istituzionali** e, in nessun caso, per esigenze personali
- 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

Disposizioni particolari per i dirigenti (art 13)

Il dirigente

- assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'**equa ripartizione del carico di lavoro**, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione
- affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di **rotazione**
- svolge la **valutazione** del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti
- intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un **illecito**, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze

Disposizioni particolari per i dirigenti (art 13)

Il dirigente

- nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia **tutelato il segnalante** e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001
- nei limiti delle sue possibilità, **evita** che **notizie non rispondenti al vero** quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi
- favorisce la **diffusione della conoscenza** di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione

Buone pratiche

il Codice deve essere caratterizzato da un **approccio concreto**, in modo da consentire al dipendente di **comprendere con facilità** il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche, individuando delle **guide comportamentali** per i vari casi, e fornendo i riferimenti ai soggetti interni all'amministrazione per un **confronto** nei casi di dubbio

Buone pratiche

E' opportuno predisporre o modificare gli **schemi tipo** di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza del Codice di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organo, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi

Buone Pratiche

- Prevedere la **risoluzione o la decadenza dal rapporto** in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice
- Programmare adeguate iniziative di **formazione** sul Codice
- Verificare l'**adeguatezza dell'organizzazione** per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari; in particolare, tutte le PA debbono aver costituito l'U.P.D.

Vigilanza e Monitoraggio

Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento:

- i dirigenti responsabili di ciascuna struttura,
- le strutture di controllo interno
- gli uffici etici e di disciplina

Ufficio Procedimenti Disciplinari

- vigila (supervisione rispetto al ruolo della dirigenza) e monitora l'attuazione del Codice
- cura l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'amministrazione
- cura l'esame delle segnalazioni di violazione dei Codici di comportamento
- cura la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate
- assicura le garanzie di cui all'art. 54-bis d.lgs. 165/2001 (tutela del whistleblower)

Compiti del responsabile della prevenzione della corruzione

- cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione
- cura il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001
- cura la pubblicazione sul sito istituzionale dei risultati del monitoraggio
- cura la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.AC.), dei risultati del monitoraggio.

Sanzioni

- La violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di **responsabilità disciplinare**
- La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della **responsabilità civile, amministrativa e contabile** ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti
- Violazioni gravi o reiterate del Codice comportano l'applicazione della sanzione di cui al D.L. 165/2001 articolo 55-quater, comma 1, ossia la sanzione disciplinare del **licenziamento**

I Contenuti in Sintesi

- Limite-soglia orientativa per i regali non consentiti
- Obbligo di rispettare le misure di prevenzione
- Disposizioni particolari per i dirigenti
- Natura legale del Codice e sua valenza disciplinare (le norme contenute nei Codici di comportamento fanno parte a pieno titolo del Codice disciplinare **Novità**)
- Emerge il “bravo funzionario”