

Il Codice di Comportamento: aggiornamento alla luce delle nuove Linee Guida dell'ANAC

***Dott.ssa Valeria Saura
Istituto Nazionale di Astrofisica
Dirigente Ufficio I – Gestione delle Risorse Umane
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza***





L'art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012 e s.m.i. (Legge anticorruzione) ha sostituito l'art. 54 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede:

- ❖ Comma 1: *«...il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni 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...»*
- ❖ Comma 3: *«...la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi al Piano di prevenzione della corruzione è fonte di responsabilità disciplinare...»*
- ❖ Comma 5: *«...ciascuna Pubblica Amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento...»*



Il Codice di Comportamento nazionale dei dipendenti pubblici è stato adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, numero 62

Il Codice nazionale:

- ❖ ha natura regolamentare
- ❖ definisce i **doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta** che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare (art. 1, comma 1)
- ❖ le previsioni del Codice di comportamento nazionale sono integrate e specificate dai Codici di comportamento adottati dalle singole Amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. (art. 1, comma 2)



L'art. 54 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. attribuisce all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) il potere di definire «...criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione ai fini dell'adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione...»

L'ANAC ha definito con Delibera n. 75 del 24 ottobre 2013 le prime Linee Guida in materia di Codici di Comportamento rivolte a tutte le P.A.

Sono in corso di adozione da parte dell'ANAC nuove Linee Guida di carattere generale, in consultazione fino al 15 gennaio 2020, che costituiscono il frutto di una riflessione sul tema svolta da un apposito gruppo di lavoro e con le quali l'Autorità intende:

- ❖ « *promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni proprio per il valore che essi hanno sia per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione...*»
- ❖ « *fornire indirizzi interpretativi e operativi che...siano volti a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento...*»



Il Codice di Comportamento dell'INAF:

- ❖ è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 40/2015 dell'8 luglio 2015 ed inviato all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) in data 21 luglio 2015 per acquisirne il parere, nel rispetto di quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. n. 75/2013 del 24 ottobre 2013
- ❖ è stato successivamente approvato in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 18/2015 del 4 novembre 2015
- ❖ integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, numero 62
- ❖ è una delle principali misure di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, pertanto costituisce elemento complementare del PTPCT dell'INAF
- ❖ dovrà essere rivisto ed aggiornato sulla base delle nuove Linee Guida generali che saranno adottate dall'ANAC nel corso del 2020

CODICI ETICI

- ✓ **dimensione «valoriale» e non disciplinare**
- ✓ **stabiliscono doveri ulteriori e diversi rispetto a quelli definiti nei codici di comportamento**
- ✓ **le sanzioni sono etico-morali ed irrogate al di fuori di un procedimento di tipo disciplinare**

CODICI DI COMPORTAMENTO

- ✓ **stabiliscono doveri di comportamento che hanno rilevanza giuridica**
- ✓ **la violazione dei doveri dei codici di comportamento ha rilievo disciplinare**
- ✓ **le sanzioni sono di tipo disciplinare e sono irrogate all'esito di un procedimento disciplinare**

D.P.R. N. 62/2013

- ✓ **Art. 3, comma 3:** «il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare»
- ✓ **Art. 3, comma 5:** «nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori»
- ✓ **Art. 13, comma 5:** «il dirigente 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...all'inclusione ed alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali...»

CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'INAF

- ✓ **Art. 3, comma 4:** «il dipendente uniforma il proprio comportamento al rispetto della personalità e dell'altrui dignità, evitando qualsiasi discriminazione basata su sesso, etnia, nazionalità, caratteristiche genetiche, età, opinioni politiche, credenze religiose o stato di salute»
- ✓ **Art. 3, comma 5:** «ai dipendenti è richiesto d'improntare i rapporti interpersonali secondo principi di correttezza, lealtà e rispetto reciproco che sono propri del rapporto di colleganza, da intendersi quale vincolo di appartenenza all'INAF a prescindere dai ruoli ricoperti, nonché di astenersi da ogni comportamento potenzialmente lesivo dell'onore, della reputazione, della libertà e dignità della persona»
- ✓ **Art. 3, comma 6:** «il dipendente esercita le prerogative ed i poteri pubblici di cui è titolare unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti, senza abusare di essi»
- ✓ **Art. 11, comma 3:** «nei messaggi di posta elettronica scambiati nell'ambito di mailing list costituite all'interno dell'Ente, il dipendente non può offendere l'altrui onore, decoro, e reputazione né usare espressioni di carattere ingiurioso...»
- ✓ **Art. 11, comma 8, lettera b):** «nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i rispettivi responsabili, il dipendente...non calunnia, diffama o disprezza il collega, non lede la sua onorabilità professionale, non lo insulta...né lo avvilisce, assumendo atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato...»

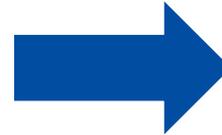


Art. 8, comma 5, del Codice di Comportamento dell'INAF (tutela del whistleblower):

*«fuori dei casi di responsabilità a titoli di calunnia e diffamazione, al dipendente che effettua la segnalazione di illeciti o irregolarità, ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs n. 165/2001 e dell'art. 8 del Regolamento generale, viene assicurata ampia tutela, sia attraverso la garanzia dell'anonimato nei limiti di cui al disposto normativo citato, sia attraverso il divieto di ogni forma di **discriminazione o ritorsione** aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia...»*

**ABUSO DI
POTERE**

**art. 3 D.P.R. n. 62/2013; artt.
3 e 11 Codice di
Comportamento dell'INAF**



MOLESTIA, DISCRIMINAZIONE, MOBBING

LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

- **La protezione e salvaguardia della dignità della persona, la cui tutela è assicurata non solo dai Codici di condotta ma anche da specifiche norme inserite nel Codice di Comportamento nazionale e nel Codice di Comportamento dell'INAF, assume particolare rilevanza nella prevenzione della corruzione in quanto misura di carattere anticorruptivo funzionale alla diffusione ed «interiorizzazione» dell'etica e della legalità dell'agire pubblico, che è obiettivo principale dei Codici di Comportamento**
- **Il pregiudizio dell'integrità psico-morale dei dipendenti tramite pratiche di mobbing, molestie, discriminazioni può dare luogo a sanzioni di carattere disciplinare**
- **La protezione e salvaguardia della dignità della persona non assume quindi solo una dimensione «valoriale» ma anche giuridica**
- **La revisione e l'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'INAF sulla base delle nuove Linee Guida dell'ANAC dovrà essere operata in sinergia tra il RPCT ed il CUG**