



PARERE CODICE DI COMPORTAMENTO DIPENDENTI ANPAL

Il decreto legislativo n. 165/2001, art. 54, co.5, stabilisce che 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 c.d. “generale” o “nazionale” disciplinato dal DPR n. 62 del 2013.

Le basi normative per la redazione del presente parere vengono di seguito elencate.

- D.lgs. n.165/2001, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”*;
- DPR n. 62 del 2013 - *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici”*;
- Delibera n. 75/2013 della Commissione Indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, recante *“Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche Amministrazioni”*;
- Linee guida Anac, approvate con Delibera n. 177/2020, in materia di codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni.

L’O.I.V. è chiamato ad esprimere parere obbligatorio nell’ambito della procedura di adozione del codice, verificando che sia conforme a quanto previsto dalle Linee Guida approvate dall’Anac, con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Per quanto attiene alla procedura prescritta per la redazione di codici di comportamento, Il citato comma 5 dell’art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che ciascuna Amministrazione definisce il proprio codice *“con procedura aperta alla partecipazione”*.

L’adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, deve avvenire, pertanto, con il coinvolgimento degli *stakeholders*, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola Amministrazione.

L’Anac, nelle menzionate Linee Guida del 2020, sottolinea tale aspetto, precisando che è importante che, nel processo di formazione del codice, le Amministrazioni promuovano la massima partecipazione da parte dei dipendenti.

La finalità della partecipazione è anche quella di evitare il rischio che il codice venga percepito come un documento *“astratto”* – redatto solo come adempimento formale ad un obbligo di legge – e *“preconfezionato”* – portato all’attenzione dei dipendenti e degli altri soggetti cui si applica solo perché prendano conoscenza dei doveri da rispettare.

Con l’occasione, si rammenta che i codici di comportamento delle singole amministrazioni, nell’integrare e specificare le regole del codice generale, non possono scendere al di sotto dei *«doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare»*.

In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato nel parere 21 febbraio 2013 n. 97, reso sullo schema di DPR recante *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”*, chiarendo che *«i codici di comportamento delle singole amministrazioni possono integrare e specificare le regole del Codice, ma non attenuarle»*.

Tanto ciò premesso, i criteri con riferimento ai quali lo scrivente OIV è chiamato ad esprimere il proprio parere in ordine al codice di comportamento del personale ANPAL sono almeno due: un criterio di tipo contenutistico, che guardi al rispetto degli ambiti generali previsti dal codice nazionale entro cui le amministrazioni definiscono i doveri e un criterio di tipo metodologico che sia volto all’osservanza dell’iter procedurale di redazione.

Il criterio di tipo contenutistico trova la sua espressione all’interno degli ambiti generali previsti dal codice nazionale entro cui le amministrazioni definiscono i doveri, avuto riguardo alla propria struttura organizzativa.

I detti ambiti generali, ai sensi dell’art. 9 della Delibera Anac n.177/2020, rubricato *“Contenuti dei codici di comportamento”*, possono essere ricondotti a cinque:

- a) prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali;
- b) rapporti col pubblico;
- c) correttezza e buon andamento del servizio;
- d) collaborazione attiva dei dipendenti e degli altri soggetti cui si applica il codice per prevenire fenomeni di corruzione e di malamministrazione;
- e) comportamento nei rapporti privati.

Tali ambiti contenutistici, verso i quali le amministrazioni devono volgere lo sguardo nella redazione di codici di comportamento che rispettino le particolarità delle differenti strutture organizzative, e che, pertanto, possano considerarsi specifici rispetto al già menzionato codice di comportamento generale, previsto dal DPR n. 62/2013, si ritengono centrati dallo schema di codice di comportamento sottoposto al parere dello scrivente OIV.

Tuttavia, si rendono opportune alcune osservazioni, le quali, guardando al futuro, si pongono in un’ottica di perfezionamento della procedura definita dalle linee guida ANAC, approvate con delibera n. 177/2020.

In primo luogo, per quanto attiene all’ambito indicato dalla lettera a) *“prevenzione di conflitti di interesse reali e potenziali”*, lo scrivente Organismo ritiene che le situazioni di conflitto siano state ben delineate dal codice in commento, anche con riferimento alla disposizione relativa alla partecipazione ad associazioni e organizzazioni che possono ricondursi alla categoria delle previsioni volte a prevenire i conflitti di interesse.

Ciò nondimeno, si suggerisce, pro-futuro, di integrare il codice di amministrazione con l’aggiunta di una soglia minima di rilevanza delle attività di collaborazione retribuita pregressa, con la previsione della possibilità di operare delle verifiche, nonché con il dovere di comunicare tempestivamente alcune variazioni delle dichiarazioni già presentate. Si tratta di misure che possono essere adottate, con l’eventuale coinvolgimento del RPCT, per rimuovere il conflitto di interessi quando assume carattere strutturale, ovvero quando una situazione di conflitto non è limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma è generalizzata e permanente.

In secondo luogo, si prende in considerazione l’ambito di cui alla lettera c), inerente alla correttezza e al buon andamento.

A tale riguardo, le prescrizioni generiche di cui all’art. 11 del codice c.d. “generale”, relative agli adempimenti richiesti dalle norme sul procedimento amministrativo, all’utilizzo corretto della possibilità di essere esonerati dalla prestazione lavorativa e all’uso dei materiali e delle attrezzature dell’ufficio, risultano richiamate dal codice specifico in commento.

In particolare, in considerazione della recente previsione contenuta nel D.L. n. 36/2022, che contempla l'introduzione di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione, si apprezza l'avvenuta integrazione, nella bozza in esame, di previsioni quali l'astensione dall'utilizzo delle piattaforme social personali durante l'orario di lavoro e il divieto di diffusione, anche tramite *social network*, di commenti e informazioni che possano ledere l'immagine o il decoro dell'amministrazione, nonché la riservatezza e la dignità delle persone. Inoltre, appare più che mai preminente nel periodo corrente la raccomandazione di adottare comportamenti volti alla riduzione degli sprechi e del risparmio energetico, in considerazione dell'esigenza di efficienza energetica e di sostenibilità ambientale, che emerge nella bozza trasmessa.

In ultimo, appaiono opportune alcune considerazioni in ordine all'ambito di cui alla lett. e) della citata Delibera n. 177/2020: "*Comportamento nei rapporti privati*".

Stante l'ampia formulazione dell'art. 10 del DPR n. 62/2013, i codici di amministrazione possono utilmente indicare i comportamenti che i propri dipendenti e gli altri soggetti tenuti al rispetto degli stessi devono evitare di porre in essere, anche in ragione delle funzioni proprie di ciascuna amministrazione o di ciascuna carica, allo scopo di chiarire i confini tra ciò che è consentito e ciò che non lo è.

Dunque, quanto ai rapporti con soggetti privati, il codice di comportamento potrebbe essere integrato con alcune precisazioni, quali, ad esempio, il divieto di anticipare il contenuto e l'esito di procedimenti; di avvantaggiare o svantaggiare i competitori; di facilitare terzi nel rapporto con il proprio ufficio o con altri uffici; nonché di partecipare a incontri e convegni, a titolo personale, aventi ad oggetto l'attività dell'amministrazione di appartenenza, senza averla preventivamente informata.

Preso atto della trasmissione del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti ANPAL e del regolamento per il funzionamento dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari con nota protocollata n. 3368 del 17/03/2023, l'Organismo Indipendente di Valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nella consapevolezza che il percorso di approfondimento è graduale per natura e che la dimensione contenutistica è in costante evoluzione, esprime

PARERE FAVOREVOLE

all'adozione del testo sottoposto al parere di questo ufficio.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Simone Lazzini (Firmato digitalmente)

