

CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL CREA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Premessa

Tra le misure volte alla prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, i codici di comportamento rivestono un ruolo fondamentale, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei dipendenti pubblici e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico.

La normativa di riferimento in materia è stata introdotta dalla legge n. 190/2012 (Prevenzione della corruzione nelle PA), mediante la riscrittura dell'art. 54 (Codice di comportamento) del d.lgs. n. 165/2001.

In attuazione della menzionata norma, è stato adottato il DPR n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" (cd. Codice generale) che demandava alle singole amministrazioni l'adozione di specifici codici di comportamento ad integrazione e specificazione del Codice generale.

Sul tema è intervenuta anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) dapprima con la delibera n. 75 del 2013 recante le prime Linee Guida generali in materia di codici di comportamento e successivamente con la delibera n. 177 del 2020 "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*" finalizzate a promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento, sia per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione che per l'amministrazione stessa nell'ottica di perseguire al meglio l'interesse pubblico.

Successivamente è intervenuto il Decreto-legge n. 36/2022 (art. 4), convertito nella legge n. 79/2022, che ha introdotto nuove modifiche al menzionato art. 54 del d.lgs. n. 165/2001.

Il Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81

Il novellato disposto dell'art. 54 ha comportato la successiva modifica del Codice generale avvenuta con il DPR n. 81/2023.

Attesa l'importanza delle modifiche, nelle more dell'aggiornamento del Codice di comportamento

Ufficio Trasparenza e anticorruzione

del CREA, veniva diramata la nota n. 66667 del 13.07.2023 contenente l'elenco delle principali novità introdotte dal sopra indicato Decreto di seguito riportate.

L'articolo 11-bis, rubricato “*Utilizzo delle tecnologie informatiche*”, dispone 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;*
- *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 elettronica 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;*
- *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;*
- *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;*
- *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.*

L'articolo 11-ter, rubricato “*Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media*” prevede che:

- *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;*
- *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;*
- *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;*
- *i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 33/2013 e alla legge n. 241/1990, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità;*

- le Amministrazioni possono dotarsi di una “*social media policy*” per ciascuna tipologia di piattaforma digitale.

Oltre alle disposizioni sopra riportate, sono state introdotte anche altre modifiche ed integrazioni riguardanti gli artt. 12, 13, 15 e 17 del DPR n. 62/2013. Tra le stesse si ritiene opportuno evidenziare le seguenti:

- il dovere del dipendente, salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, di astenersi da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione “*o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale*” (art. 12, c.2);
- il dovere del dirigente di assumere atteggiamenti leali e trasparenti e adottare “*un comportamento esemplare, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza*” e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa (art. 13, c. 4);
- il dovere del dirigente di curare “*la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile*” (art. 13, c. 4-bis);
- il dovere del dirigente di curare, “*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, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali*” (art.13, c. 5);
- il dovere del dirigente di svolgere la valutazione del personale assegnato alla struttura a cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti, “*misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo*” (art. 13, c. 7);
- la previsione per le pubbliche amministrazioni di includere, tra le attività formative in materia di trasparenza e integrità, “*anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità*” (art. 15, c. 5-bis).

Tanto premesso, la presente relazione è stata redatta allo scopo di permettere un'agile e trasparente visione dei lavori svolti ai fini dell'aggiornamento.

Procedura di aggiornamento del Codice CREA

L'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Ente, approvato con delibera del CdA n. 66 del 14.12.2017, veniva programmato con il PTPCT 2019-2021 anche alla luce delle novità introdotte in materia di whistleblowing dalla legge n. 179/2017 e delle indicazioni contenute nella delibera

ANAC n. 215/2019 circa l'opportunità per le Amministrazioni di introdurre nei propri Codici di comportamento il dovere, per i dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti.

Nel corso dell'anno 2021, a seguito delle citate Linee guida ANAC n. 177/2020 veniva redatta dall'UPD una prima bozza di aggiornamento del codice successivamente esaminata ed integrata dal RPCT sia riguardo il contenuto che in merito allo stile espositivo (es. ripartizione per commi ritenuto più rispondente a chiarezza e facilità di lettura).

Successivamente, nel 2022, il RPCT e l'UPD convenivano sulla necessità di sospendere i lavori di aggiornamento del Codice dell'Ente alla luce del Decreto-legge n. 36/2022, convertito dalla legge n. 79/2022, che prevedeva l'emanazione di un provvedimento normativo finalizzato all'aggiornamento del DPR 62/2013 (Codice generale).

La nuova disciplina è entrata in vigore con il sopra richiamato DPR n. 81/2023 in applicazione del quale il RPCT provvedeva a rielaborare e a condividere con l'UPD e, successivamente, con la Direzione Generale una nuova bozza di aggiornamento del codice.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 54 c. 5 del d.lgs. n. 165/2001, la bozza di aggiornamento del Codice di comportamento, unitamente all'avviso di avvio della procedura aperta di consultazione pubblica e al modulo per presentare eventuali osservazioni o proposte, è stata pubblicata sul sito del CREA.

Dell'avvenuta pubblicazione è stata data, inoltre, comunicazione all'Organismo indipendente di valutazione, alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti nell'Ente, al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e a tutto il personale.

All'esito della procedura di partecipazione sono pervenute le seguenti proposte di modifica/integrazione oggetto di valutazione e accoglimento da parte del RPCT:

Testo dell'articolo della bozza di aggiornamento del Codice in consultazione	Proposta di modifica/integrazione
ART 3 c. 2	ART 3 c.2

<p>“si astiene da dichiarazioni pubbliche, orali e scritte, che siano lesive dell’immagine e del prestigio dell’Amministrazione ed informa il Responsabile dell’unità organizzativa dei propri rapporti con gli organi di stampa. I rapporti con i mezzi di informazione, sugli argomenti istituzionali, sono tenuti dal Presidente nonché dal personale espressamente incaricato. Le attività di comunicazione si realizzano attraverso l’URP, nonché attraverso le strutture competenti”</p>	<p>“si astiene da dichiarazioni pubbliche, orali e scritte, che siano lesive dell’immagine e del prestigio dell’Amministrazione ed informa il Responsabile dell’unità organizzativa dei propri rapporti con gli organi di stampa attinenti gli argomenti istituzionali.”</p>
<p>ART 3 c. 4 Il personale ricercatore e tecnologo deve altresì conoscere i meccanismi di finanziamento e di rendicontazione delle spese ed è responsabile dell’utilizzo efficace ed efficiente delle risorse derivanti dal finanziamento pubblico o privato dei progetti di ricerca che fanno capo allo stesso. A tal fine, è tenuto a collaborare fattivamente con il personale amministrativo.</p>	<p>ART 3 c. 4 Il personale ricercatore e tecnologo deve altresì conoscere i meccanismi di finanziamento e di rendicontazione delle spese ed è responsabile dell’utilizzo efficace ed efficiente delle risorse derivanti dal finanziamento pubblico o privato dei progetti di ricerca che fanno capo allo stesso ove ne abbia autonoma gestione. A tal fine, è tenuto a collaborare fattivamente con il personale amministrativo.</p>

Conseguentemente all’accoglimento della proposta di modifica dell’art. 3 c. 2 è stato riformulato parzialmente anche l’art. 10 ad esso connesso.

La bozza di Codice, così modificata a seguito delle proposte pervenute, è stata quindi, trasmessa all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con nota prot. n. 56216 del 21 giugno 2024, ai fini dell’acquisizione del parere previsto all’art. 54, c. 5 , del D.lgs. n. 165/2001, nell’ambito della procedura di adozione di aggiornamento del Codice.

In data 4 luglio 2024 l'OIV ha rilasciato il menzionato parere dichiarando l'assenza di rilievi ostativi al prosieguo dell'iter di approvazione del Codice di comportamento.

Il Codice di comportamento del personale dipendente del CREA, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione, sarà pubblicato, unitamente alla presente relazione illustrativa, sul sito istituzionale dell'Ente.

Dott.ssa Fiorella Pitocchi
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e
della Trasparenza