

**Il codice di  
comportamento dei  
dipendenti pubblici e il  
codice integrativo quale  
misura etica e di legalità  
per l'attuazione del  
PTPCT**

a cura di Alessandro Gasbarri  
13 febbraio 2020



# DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

**Art. 54. Codice di comportamento** (*articolo così sostituito dall'[art. 1, comma 44, legge n. 190 del 2012](#)*)

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. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.
2. Il codice, approvato con **decreto del Presidente della Repubblica**, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

# DPR 16 aprile 2013 , n. 62 Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici

## Art. 1. Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato “Codice”, definisce, ai fini dell'[articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.
2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

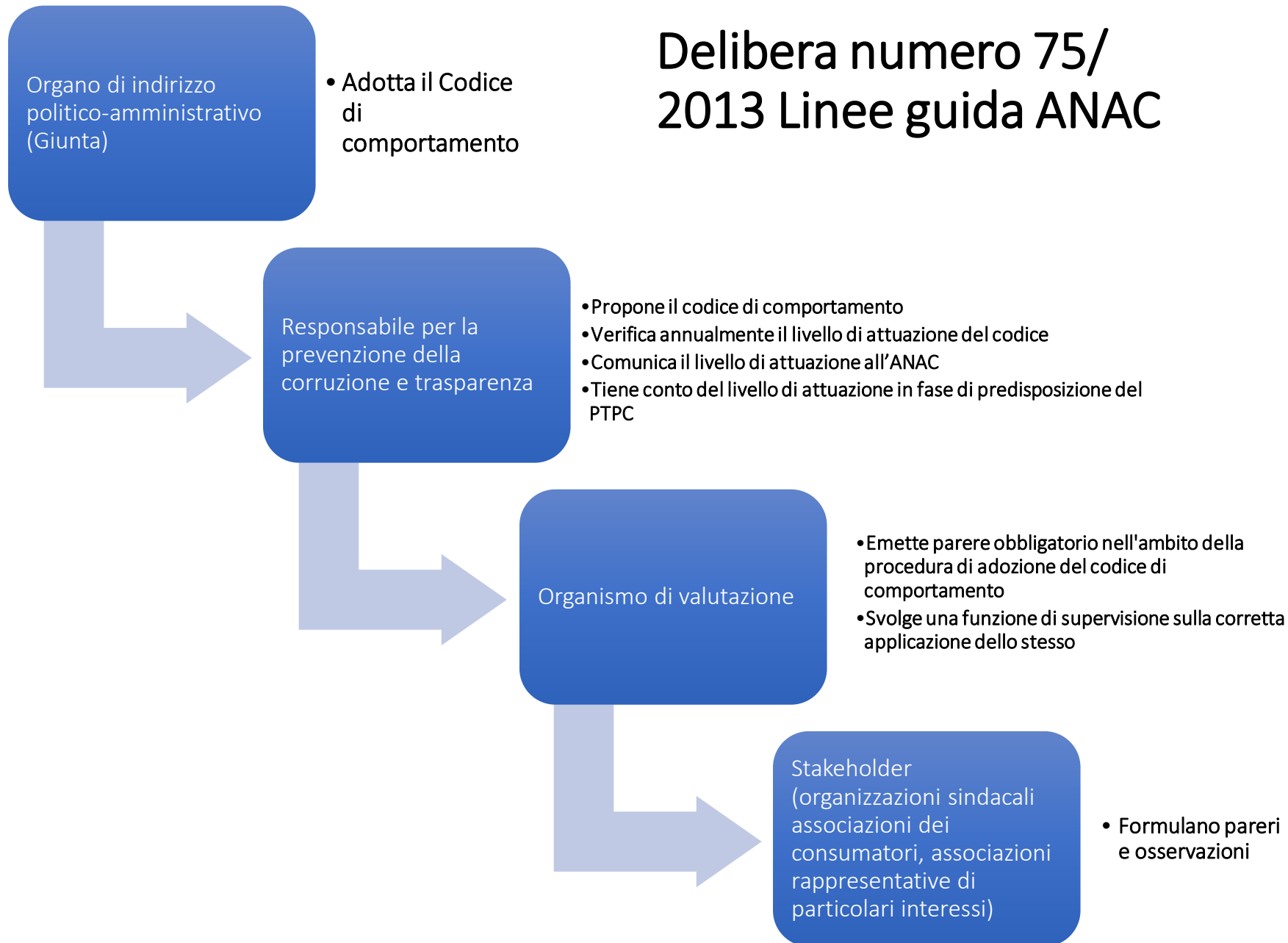
# Delibera numero 75/ 2013 Linee guida ANAC

Adottata ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. n. 165/2001

*“L'adozione del codice di comportamento da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle “azioni e misure” principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione, approvato con delibera della Commissione n. 72 del 2013. A tal fine, il codice costituisce elemento essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di ogni amministrazione.”*

**L'adozione dei singoli codici di comportamento richiede il coinvolgimento di diversi soggetti, presenti all'interno e all'esterno dell'amministrazione, con distinti ruoli e funzioni**

# Delibera numero 75/ 2013 Linee guida ANAC



# Contenuti del “Regolamento” DPR 62/2013

art. 1-3 Disposizioni generali, ambito di applicazione e principi generali

art. 4 Il divieto di accettare compensi, regali e utilità

art. 6 e 7 Il Conflitto di interessi. Il dovere di segnalazione e l'obbligo di astensione.

art. 8 Il Whistleblowing e ed il “comportamento di segnalazione”

art. 9 La pubblicazione dei dati e l'obbligo di tracciabilità del processo decisionale

Il DPR 62/2013 è composto complessivamente da 17 articoli

# Contenuti del “Regolamento” DPR 62/2013

art. 10 e 11 Il comportamento nei rapporti con i privati e il comportamento in servizio



art. 12 Il comportamento del dipendente pubblico nei rapporti con il pubblico



art. 13 Il comportamento del dirigente

Il DPR 62/2013 è composto complessivamente da 17 articoli

# Il codice di comportamento nella strategia di prevenzione della corruzione

Con una chiara presa di posizione che marca la differenza rispetto al passato, la l. n. 190 chiarisce che **la violazione delle regole del Codice generale approvato con d.P.R. e dei Codici adottati da ciascuna amministrazione dà luogo a responsabilità disciplinare**. Quindi, le norme contenute nei Codici di comportamento fanno parte a pieno titolo del “codice disciplinare”.

# Principi generali (art. 3 DPR 62/2013)

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e **imparzialità dell'azione amministrativa**.
2. Il dipendente rispetta altresì i principi di **integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza**
3. Il dipendente **non usa a fini privati le informazioni di cui dispone** per ragioni di ufficio. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima **economicità, efficienza ed efficacia**.
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
6. Il dipendente dimostra la massima **disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni**

# Formazione in materia di trasparenza e integrità

## Art. 15 comma 5 del DPR 62/2917

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

# Che cos'è un dono?

- Un dono è un dono se non devi fare niente per **contraccambiare**".
- Al di là se questo è vero oppure no, sta di fatto che al momento del donare, il donatore **non può esplicitamente richiedere** qualcosa in cambio se non vuole mettere in pericolo l'efficacia dell'intera transazione.
- I doni possiedono un potere seduttivo e la capacità di **trasformare le relazioni sociali**.
- Un dono efficace è, pertanto, un dono che evoca **AMBIGUITA'**, che prima o poi genera un «dilemma»

**Presents and Politics at the End of the Middle Ages - Valentin Groebner**

# Di quale “dono” stiamo parlando?

Il non pagamento delle prestazioni o la **manca**za di ricompense (presenti o future) **non assicura, di per sé, la gratuità**, la quale è essenzialmente una virtù, che postula una precisa disposizione d'animo.

Il dono come gratuità in economia - *Stefano Zamagni*

# La reciprocità nel dono

Il dono attiva uno **scambio**

lo scambio può non coinvolgere solo le merci, la ricchezza e la proprietà, ma anche **cortesie**, cerimonie rituali, assistenza militare, donne, bambini, balli e feste.

Mauss ha sostenuto che i **doni non sono mai "liberi"**, piuttosto, la storia umana è piena di esempi in cui i doni danno luogo ad uno scambio reciproco.

La questione che ha guidato la sua indagine sulla antropologia del dono è stata: “**Quale (magico) potere risiede nell'oggetto donato che impone al destinatario di contraccambiare?**”

La risposta è semplice: il dono è una “manifestazione” di “**meccanismi spirituali**”, coinvolgenti l'onore sia del donatore che del ricevente .

**Saggio sul dono - Marcel Mauss**

# La reciprocità nel dono

In genere il dono attiva la dinamica della cosiddetta **reciprocità** (o principio di reciprocità).

Lo scambio dei beni è uno dei modi più comuni e universali per creare relazioni umane

Il meccanismo del dono si articola in tre momenti fondamentali basati sul **principio della reciprocità**:

1. **dare**
2. **ricevere - l'oggetto deve essere accettato;**
3. **ricambiare**

**Saggio sul dono - Marcel Mauss**

# Una definizione di reciprocità

Le principali **tipologie di reciprocità**

- ✓ **Reciprocità generalizzata.** Essa si verifica quando una persona condivide beni o lavori con un'altra persona senza aspettarsi nulla in cambio (**gratuità**).
- ✓ **Reciprocità bilanciata o simmetrica.** Si verifica quando qualcuno dona a qualcun altro, in attesa di un **giusto e tangibile ritorno in un futuro indefinito**. Si tratta di un sistema molto **informale di scambio**. L'aspettativa che il donatore sarà rimborsato è basato sulla **fiducia** e sulle **conseguenze sociali (schema corruttivo)**.
- ✓ **Reciprocità negativa** è ciò che gli economisti chiamano **baratto**. Una persona che fornisce beni o di lavoro e si aspetta di essere **ripagato** immediatamente con alcuni altri beni o lavoro di pari valore. La reciprocità negativa può avvenire tra **estranei**.

**Stone Age Economics (1972) - Marshall Sahlins**

# Codice Generale

1. **Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.**
2. **Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia** e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. **Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore.** Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

# Codice Generale

4. **I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti** dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, **sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione** per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, **in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto**. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.
6. **Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.**

## **Grazie per l'attenzione**

Alessandro Gasbarri

I materiali didattici saranno disponibili su  
[www.fondazioneifel.it/formazione](http://www.fondazioneifel.it/formazione)



Twitter



Facebook



YouTube

