

**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
11 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.

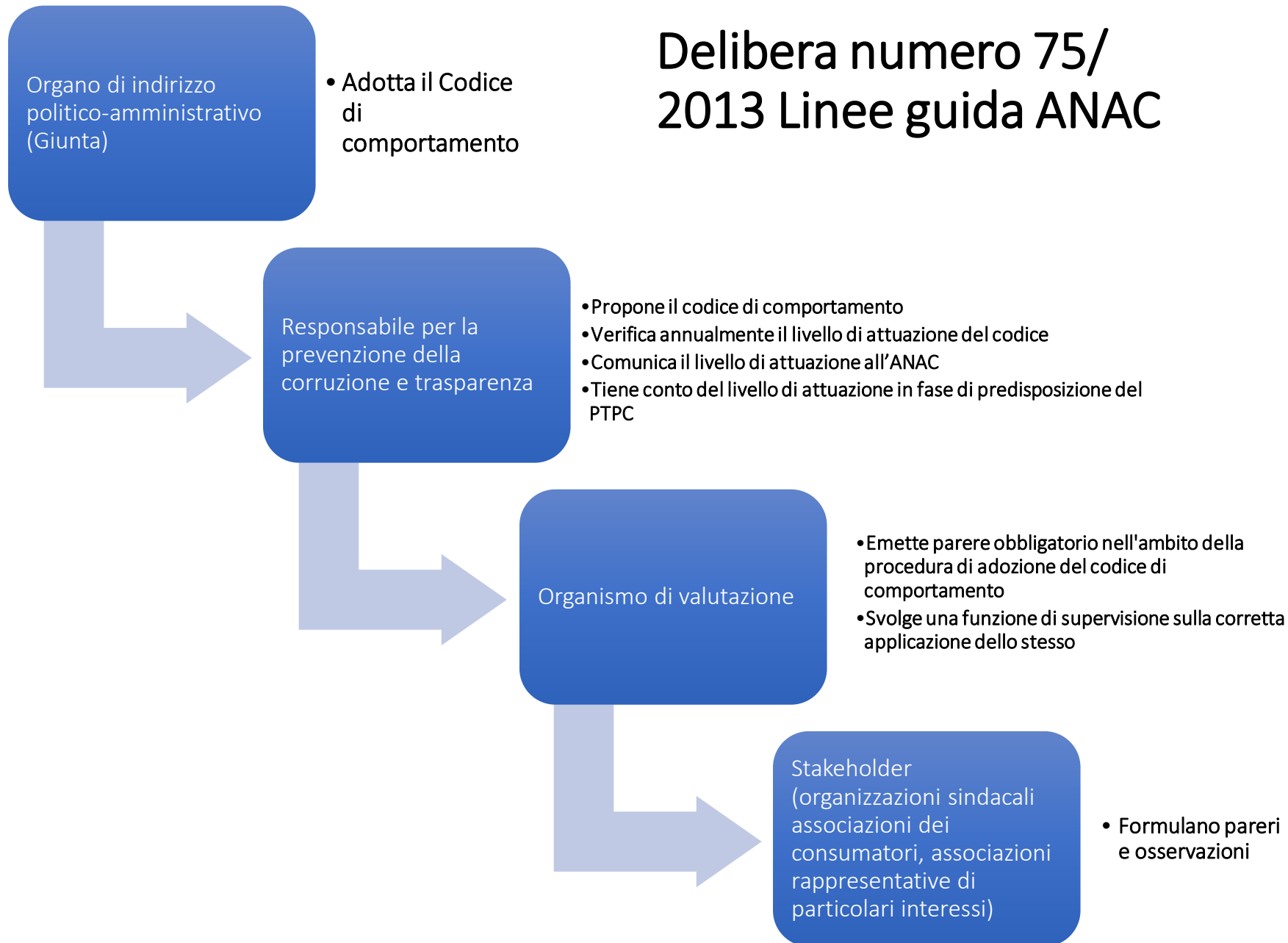
Delibera numero 75/ 2013 Linee guida ANAC

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 **mancaanza 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



Twitter



Facebook



YouTube

