

# Il codice di comportamento per le PA

di Arturo Bianco

<http://www.marcoarelio.comune.roma.it>

10 giugno 2013

Irrogazione della sanzione che può arrivare fino al licenziamento nel caso di gravi violazioni delle disposizioni che limitano drasticamente la possibilità di ricevere regali da parte dei dipendenti pubblici. Introduzione di una specifica disciplina per i dirigenti delle PA e rafforzamento dei vincoli dettati dalla normativa anticorruzione in materia di trasparenza e di obbligo di astensione. Possono essere così sintetizzate le principali novità contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”. Il provvedimento è stato pubblicato lo scorso 4 giugno nella Gazzetta Ufficiale n. 129 e, conseguenza, diventa applicabile dal 19 giugno. Esso è stato emanato in attuazione delle regole dettate dalla legge n. 190/2012, cd anticorruzione. Il provvedimento abroga il precedente codice contenuto nel decreto del Ministro della Funzione Pubblica 28 novembre 2000. Si deve evidenziare che il nuovo provvedimento ha una forza assai più rilevante rispetto al precedente, in quanto contenuto in un DPR, mentre invece il precedente era contenuto in un semplice decreto ministeriale. Sulla base delle previsioni della legge n. 190/2012, cd anticorruzione, le singole amministrazioni dovranno adottare un codice di comportamento integrativo. Comuni, province e regioni potranno utilizzare lo schema che deve essere predisposto da parte della Conferenza Unificata tra Stato, regioni ed autonomie locali. Si deve ricordare che, per esplicita indicazione del provvedimento, la “violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio”. Da sottolineare che mancano nel nuovo testo, a differenza di quanto previsto dal precedente codice di comportamento, i vincoli dettati sulla valutazione dei dirigenti e dei dipendenti. Per concludere la premessa si ricorda l'obbligo di garantire la più ampia diffusione al provvedimento: pubblicazione sul sito internet ed intranet, invio tramite posta elettronica ai dipendenti ed ai collaboratori, consegna all'atto della stipula del nuovo contratto ed all'atto del conferimento di un incarico.

## I REGALI

I dipendenti pubblici possono ricevere regali solamente se essi sono “d'uso, di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali”. Il modico valore è fissato in 150 euro, soglia che può essere abbassata fino ad essere fissata a zero da parte dei codici di comportamento integrativo che devono essere adottati da parte di ogni singola amministrazione. E' questa una delle parti del codice di comportamento integrativo che ha un valore maggiormente innovativo. I dipendenti ed i dirigenti pubblici non possono né richiederne né sollecitarne, soprattutto nel caso in cui provengano da parte di coloro che sono stati o stanno per diventare destinatari di provvedimenti adottati dallo stesso. I regali che non sono compresi in questo ambito devono essere messi a disposizione dell'ente per la utilizzazione e/o per la restituzione. E' inoltre vietato in modo espresso ricevere “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”. Le sanzioni possono arrivare fino al licenziamento per i regali che non hanno una modesta entità e nei casi di recidiva per l'accettazione di regali collegati allo svolgimento di attività di ufficio.

I dirigenti delle singole articolazioni organizzative sono chiamati a vigilare sull'applicazione delle nuove regole.

## LA DIRIGENZA

Il DPR n. 62/2013 contiene all'articolo 13 disposizioni specifiche per la dirigenza; tali regole si applicano anche ai titolari di posizione organizzativa negli enti sprovvisti di dirigenti, con il che si risolvono a priori tutti i possibili dubbi interpretativi. I dirigenti devono, in termini generali, svolgere "con diligenza le funzioni" e perseguire "gli obiettivi assegnati" (con il che la logica della programmazione assume un rilievo particolarmente marcato) e devono adottare "un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico". Altri vincoli di carattere generale sono quelli di assumere "atteggiamenti leali e trasparenti"; di adottare "un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa" e di curare che "le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali". Ha infine una valenza di carattere generale la previsione per cui i dirigenti devono assegnare "l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità"; nonché affidare "gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione". Come obblighi di tipo specifico il provvedimento dispone che il dirigente "prima di assumere le sue funzioni" debba comunicare le "partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge". Ed inoltre ogni dirigente deve dichiarare "se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio". Un ulteriore ed assai importante obbligo è quello di fornire "le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge". Altra previsione innovativa che rafforza i principi di carattere generale dettati dalla normativa in vigore, con specifico riferimento alla logica contenuta nel DLgs n. 150/2009, cd legge Brunetta, è l'obbligo di curare "compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo .. favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumere iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali". Nella stessa direzione va anche la previsione per cui i dirigenti devono svolgere la "valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti". Sempre nella direzione del rafforzamento delle loro attribuzioni come soggetto dotati dei poteri e delle capacità del privato datore di lavoro va la previsione per cui essi devono mettere in moto "con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e concludere, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnalare tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla Corte dei Conti per le rispettive competenze". In tale ambito deve assumere tutte le iniziative per la tutela del segnalante. Infine ogni dirigente deve evitare "che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione".

Si deve inoltre ricordare che i dirigenti, oltre alle strutture preposte al controllo interno, agli uffici etici ed a quelli di disciplina, sono impegnati dal codice direttamente nella verifica del rispetto delle previsioni dettate dal codice.