



18

**COMUNE DI PALERMO**  
**SETTORE RISORSE UMANE**  
**SERVIZIO ACQUISIZIONE RISORSE UMANE, PROGRESSIONI DI**  
**CARRIERA E DISCIPLINA**

Via Garibaldi, 44 - Tel. 091/740 28 53 Fax 091/740 28 06

e-mail: [acquisizionerisorseumane@comune.palermo.it](mailto:acquisizionerisorseumane@comune.palermo.it)

e-mail certificata: [settorerisorseumane@cert.comune.palermo.it](mailto:settorerisorseumane@cert.comune.palermo.it)

Circolare n. 79 801398

del 30/09/2013

OGGETTO: Nuovo Codice di comportamento dipendenti pubblici.

34

Ai Sigg. Dirigenti

Loro Sedi

Con il D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, così come previsto della legge 190/2012 (c.d. Legge anticorruzione), è stato emanato il nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

In questa sede ci si limiterà a sottolineare le novità più rilevanti, invitando i dirigenti in indirizzo a darne ampia diffusione, e rimandando ad un'attenta lettura del decreto che ad ogni buon fine si allega in copia.

Il legislatore, con questo codice, non si è limitato a regolamentare la condotta dei dipendenti, dei dirigenti e non, delle P.A.; ma ha voluto estendere gli obblighi di condotta, per quanto compatibili, ad altre categorie di personale - quali i collaboratori, i consulenti, i titolari di ordini e incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, i collaboratori di imprese fornitrici di servizi a favore dell'amministrazione - che gravitano nell'ambito delle amministrazioni pubbliche. Quindi, le P.A., sono tenute ad inserire nei contratti dei suddetti collaboratori delle apposite clausole di risoluzione, o decadenza, laddove tale personale adottasse dei comportamenti in violazione degli obblighi di condotta.

All'art. 3, il decreto, individua con più precisione i principi ai quali il dipendente pubblico deve ispirarsi, non limitandosi ad un generico richiamo alla Carta Costituzionale o alla legge, o ancora al buon andamento ed all'imparzialità dell'azione amministrativa. Il codice elenca pedissequamente i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, indipendenza ed imparzialità, astensione in caso di conflitto di interessi.

Merita una particolare riflessione l'art. 4 intitolato "Regali, compensi ed altre utilità".

H

A un primo comma dal tono decisamente perentorio - il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali, favori o altre utilità -, si controbilancia un secondo comma che prevede delle eccezioni per quei regali *“di modico valore effettuati, occasionalmente, nell’ambito delle normali relazioni di cortesia e nell’ambito delle consuetudini internazionali”*. Quindi trattasi, intanto, di regali “di modico valore”, ed il legislatore ha individuato una soglia orientativa di 150 euro, valore che può essere ulteriormente limitato, o completamente escluso, dai codici di comportamento delle singole amministrazioni. Inoltre, si tratta di una regalia che assume il carattere dell’occasionalità o, comunque, è legato alle normali consuetudini e relazioni sociali. Nell’ipotesi in cui il valore ecceda quello stabilito dal codice, o venga meno il carattere dell’occasionalità, il dipendente dovrà mettere a disposizione dell’Amministrazione ciò che ha ricevuto in modo che questo sia restituito o devoluto per fini istituzionali.

Il legislatore, nel suddetto articolo, si spinge oltre, con il divieto di accettare degli incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano avuto (anche nel biennio precedente) rapporti con l’ufficio di appartenenza; ed al responsabile dell’ufficio è demandato il controllo sulla corretta applicazione di tale disposto.

Il dipendente, artt. 6 e 7, è soggetto agli obblighi di comunicazione di tutti gli interessi finanziari (propri, dei parenti e degli affini entro il secondo grado) e dei potenziali conflitti di interesse rispetto ai rapporti di collaborazione con privati intercorsi fino a tre anni - precedentemente il limite era fissato a 5 anni - antecedenti all’assunzione; connesso a tale obbligo c’è quello di astensione dall’assunzione di decisioni o partecipazione in attività in conflitto di interessi con il coniuge, conviventi, parenti e affini entro il secondo grado (prima era il quarto grado di parentela) o in ipotesi di credito o debito significativo, di grave inimicizia, (...), insomma tutte le ipotesi in cui il dipendente può avere un qualsiasi interesse, anche **potenziale**, affinché l’amministrazione si pronunci in un senso o nell’altro .

All’art. 8, così come previsto dalla legge 190/2012 (c.d. legge anticorruzione), è stato introdotto l’obbligo per il dipendente di rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell’amministrazione. Quindi, il dipendente non solo è chiamato, come è ovvio che sia, a non commettere illeciti, ma deve attivarsi affinché questi non siano compiuti da altri rispettando le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, e quindi *“fermo restando l’obbligo di denuncia all’autorità giudiziaria, è tenuto a segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell’amministrazione di cui sia venuto a conoscenza”*.





Nell'art. 9, il decreto, ha sancito l'obbligo di collaborare nel reperimento e alla trasmissione dei dati che devono essere, per legge, pubblicati sul sito istituzionale, in modo da garantire la trasparenza della pubblica amministrazione. Inoltre, il dipendente deve essere nelle condizioni, attraverso un adeguato supporto documentale, di ricostruire i processi decisionali al fine di assicurare la replicabilità in qualsiasi momento. All'art. 12 scompare l'obbligo per i dipendenti di tenere informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con la stampa.

Un aspetto di assoluta novità, anche se nella realtà vi erano già delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro ed in altre norme, è l'art. 13 intitolato "Disposizioni particolari per i dirigenti".

In tal modo, il legislatore ha voluto riassumere in un unico articolo tutte le novità che negli ultimi anni hanno riguardato le sfere dirigenziali, con particolare riguardo all'attività di valutazione del personale (comma 7) e alle competenze in ambito disciplinare (comma 8).

Ulteriore attenzione merita l'art. 14 che introduce l'obbligo del dipendente di informare il superiore gerarchico, di regola per iscritto, sulle rimostranze orali o scritte ricevute da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione. In altri termini, il dipendente non deve limitarsi a ricevere la rimostranza, ma deve trasmetterla formalmente al suo superiore gerarchico o funzionale.

Nell'art. 15, il legislatore ha stabilito che i soggetti che devono vigilare sulla corretta applicazione del codice, e anche su ulteriori codici adottati dalle singole amministrazioni, sono i dirigenti responsabili di ciascuna struttura. A norma della 190/2012, gli uffici, che sono tenuti a conformarsi alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione, devono avvalersi, per la vigilanza ed il controllo, dell'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD), istituito ai sensi art. 55-bis, comma 4, d.lgs. 165/2001, che assorbe anche le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già esistenti. Tale ufficio, per l'attivazione del procedimento disciplinare, può chiedere dei pareri facoltativi all'Autorità nazionale anticorruzione (l.190/12).

Sempre all'art. 15, al quinto comma, viene stabilito che l'attività di formazione - pur non comportando ulteriori costi - in materia di trasparenza ed integrità deve avere carattere annuale, in modo che possa essere garantita la conoscenza e il costante aggiornamento dei codici di comportamento.

Il decreto in chiusura, all'art. 16, sancisce la responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice, che costituisce comportamento contrario ai doveri d'ufficio, e dà luogo a



responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, alla quale si accompagna una responsabilità disciplinare *“accertata dall'esito del procedimento disciplinare nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni”*.

All'art. 17 è stabilito, fra l'altro, che l'Amministrazione ha l'obbligo di pubblicare il presente codice sul sito istituzionale e deve curare la trasmissione a tutti i dipendenti (e collaboratori) tramite mail. Inoltre, alla sottoscrizione del contratto di lavoro o all'atto di conferimento dell'incarico, copia del codice dovrà essere consegnata ai nuovi assunti e dagli stessi sottoscritta.

Cordiali saluti.

**Il Dirigente del Servizio Acquisizioni**

(D.ssa *Lucietta Accordino*)

~~Il Dirigente del Settore~~

(d.ssa *Rosa Vicari*)

**Il Segretario Generale**

(Dott. *Fabrizio Dall'Acqua*)



## DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (13G00104)

(GU n.129 del 4-6-2013)

Vigente al: 4-6-2013

### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di 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;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;