

BREVE RELAZIONE DI SINTESI IN MERITO ALLE MODIFICHE PROPOSTE AL CODICE DI COMPORTAMENTO E ALLE OSSERVAZIONI PERVENUTE IN FASE DI CONSULTAZIONE PRE APPROVAZIONE.

PREMESSA

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 rubricata *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza .

L’Agenzia Regionale per il Lavoro, con determinazione del Direttore n. 533 del 24/05/2018, ha approvato il Codice di Comportamento dell’Agenzia, tutt’ora vigente.

Una delle misure previste dal *“Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell’Agenzia regionale per il Lavoro 2022-2024”* è la modifica e l’aggiornamento del Codice di comportamento secondo le nuove *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle Amministrazioni pubbliche”*, adottate da Anac con delibera n. 177/2020, nonché secondo le novità normative apportate dall’art. 4, comma 1, L.79/2022.

FASE DI CONSULTAZIONE E MODIFICHE PROPOSTE

La revisione ha portato alla stesura di un nuovo codice che è stato sottoposto a consultazione pubblica dal 26 luglio 2022 al 15 settembre 2022, per raccogliere osservazioni e proposte sul testo da parte degli stakeholder dell’Agenzia. Inoltre, la bozza del testo è stata inoltrata, per le vie brevi, anche alle OO.SS e alle RSU.

Queste le modifiche più significative proposte:

- una più chiara specificazione degli obblighi a carico di dipendenti (titolari di contratto di lavoro subordinato con l’Agenzia, o con altra PA da cui siano assegnati temporaneamente presso l’Agenzia, o di lavoro flessibile) e collaboratori (ad esempio, titolari di contratti di consulenza o di lavoro autonomo o di incarichi di qualsiasi natura);
- la riduzione da 150 a 50 Euro del valore dei regali che si possono accettare in occasione di festività o per relazioni di cortesia istituzionale;
- una procedura più dettagliata per la comunicazione della adesione o appartenenza ad associazioni e organizzazioni, esclusi partiti politici e sindacati, i cui ambiti di interessi possano interferire con l’attività della struttura di assegnazione;
- l’obbligo per chi fa parte di commissioni o organismi analoghi di dichiarare l’assenza di conflitti di interessi e di condanne penali, anche non passate in giudicato, per delitti contro la PA;
- la specificazione di obblighi per alcune categorie di dipendenti e collaboratori: tirocinanti, stagisti, dipendenti e collaboratori di imprese fornitrice o appaltatrici in favore dell’Agenzia.

Durante il periodo di consultazione, sono pervenuti in totale n. 8 contributi, di cui 1 contributo avente carattere solo “lessicale”, tutti da dipendenti pubblici, cui si è risposto per le vie brevi.

Di seguito sono riportate le principali tematiche oggetto dei contributi ricevuti e viene fornita, in forma sintetica e complessiva, una risposta alle osservazioni pertinenti trasmesse.

OSSEVAZIONI AL CONTENUTO DELL'ART 12 COMPORTAMENTI AL DI FUORI DEL SERVIZIO (ARTICOLO DI NUOVA INTRODUZIONE).

Cinque dei contributi proposti sollevano forti perplessità sulla stesura complessiva dell'art. 12, articolo di eventuale nuova introduzione, non presente nella prima formulazione del Codice di Comportamento dell'Agenzia, adottato nel 2018.

Le perplessità esplicitate, attengono alla previsione dell'obbligo per i dipendenti pubblici di astenersi da comportamenti o situazioni che possono comportare conflitti di interessi o provocare un danno d'immagine alla PA, sia ai comportamenti che gli stessi dipendenti, terminata la prestazione lavorativa e quindi fuori dell'orario di servizio, sono liberi di tenere, nel rispetto dell'art.21 della Costituzione, che, com'è noto, tutela la libertà di pensiero e di stampa. Viene sottolineato inoltre, come la libertà di espressione e di opinione, sia un diritto tutelato sia dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948, sia dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali.

Inoltre, uno dei cinque contributi, pone l'attenzione sul comma 2 dell'art. 12, ove si prevede che il dipendente deve mantenere comportamenti rispettosi delle Istituzioni e privi di conflitto di interessi, al fine di non nuocere all'immagine della PA, anche durante l'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi d'informazione e dei social media. Il contributo fornito dal dipendente pone erroneamente l'attenzione sul diritto del dipendente di "consultare" i mezzi di informazione e i social media, ratio ovviamente non presente nella formulazione dell'articolo stesso.

Nelle more dell'adozione del testo finale dell'atto, l'Agenzia Regionale per il Lavoro ha chiarito che:

- **l'art 10 del DPR 62/2013** "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", al co.1 sancisce che "Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione";
- **le stesse Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, approvate da ANAC con delibera n. 177/2020**, statuiscono che "Il codice nazionale vieta al dipendente di sfruttare o nominare la mansione che ricopre per ottenere utilità non dovute o comunque di comportarsi in modo da nuocere all'immagine della sua amministrazione (art.10). Pertanto, stante la formulazione ampia dell'art. 10, i codici di amministrazione possono utilmente indicare i comportamenti che i propri dipendenti e gli altri soggetti tenuti devono evitare di attuare, anche in ragione delle funzioni proprie di ciascuna amministrazione o di ciascuna carica, allo scopo di chiarire i confini tra consentito e non consentito.";
- **il DL 36/2022, convertito con modificazioni dalla L.n.79/2022**, in vigore dal 1/5/2022, all'art.4 dispone l'inserimento, all'articolo 54 del D.lgs. 165/2001, del comma 1-bis: "Il codice

contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione”;

- per “*danno all’immagine*” della pubblica Amministrazione si intende la rottura o la compromissione del rapporto di fiducia tra la cittadinanza (che, in virtù dell’appartenenza territoriale, ricorre alle Amministrazioni erogatrici di servizi indispensabili per la collettività) e la pubblica Amministrazione stessa. Questa compromissione è cagionata da un evento “*letale*” (es. condotta negligente dipendente) e si traduce in un evento dannoso arrecato all’integrità dei principi tradizionali di legalità, buon andamento, di imparzialità e ai criteri di economicità, efficacia, efficienza e trasparenza che costituiscono il nucleo fondante dell’azione amministrativa.

Pertanto, il mantenere un comportamento consono e rispettoso delle Istituzioni in servizio e fuori dal servizio, non appare “*contra legem*” o comunque in contrasto con la Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo del 1948, né con la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali, e neppure con l’art. 21 della Costituzione, che, pone comunque il limite inviolabile del buon costume.

Un atteggiamento rispettoso delle Istituzioni anche fuori dall’orario di servizio, al contrario, fa parte della c.d. Etica pubblica del dipendente che consiste nell’ attuare sempre comportamenti funzionali al pubblico interesse come sanciscono gli articoli 54 (disciplina e onore) 97 (imparzialità della pubblica amministrazione) e 98 (esclusività del servizio) della Costituzione.

Al riguardo va ricordato come anche le condotte extra lavorative possano riverberare i loro effetti sul rapporto di lavoro, fino a causarne l’interruzione.

Costituisce infatti giusta causa di licenziamento, ai sensi dell’art.59 comma 9 lett. e) del CCNL 21/05/2018, l’aver riportato una condanna passata in giudicato per un delitto commesso “*fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro*” oppure, ai sensi del n. 2 lett. d) la “*commissione in genere, anche nei confronti di terzi di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro*”.

È evidente che non ogni condotta extra lavorativa è idonea a incidere sugli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione, soprattutto non lo sono quelle poste in essere in modo lecito nell’esercizio di fondamentali diritti come quelli di espressione, di riunione, di associazione o di professare la propria fede religiosa.

Nondimeno si può sostenere che esista una netta demarcazione fra sfera privata e sfera lavorativa e che comportamenti riprovevoli posti in essere in ambito privato possano ritenersi ininfluenti nel contesto lavorativo. Anche la giurisprudenza è ormai unanime nell’affermare che “*La condotta illecita extralavorativa è suscettibile di rilievo disciplinare poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall’ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso....*” (Cass. N. 776/2015, n. 24023/2016 e n. 428/2019 tra le tante).

Giova precisare poi che, il disciplinare l'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei pubblici dipendenti, risulta essere ora un obbligo di legge da inserire nei Codici di Comportamento delle P.A.

Inoltre, nell'osservazione pervenuta, erroneamente si parla di *"consultazione"* di mezzi di informazione, atto che, ovviamente non viene impedito ad un pubblico dipendente: l'art 12 del Codice di Comportamento dell'Agenzia, in totale sintonia con le disposizioni normative sopra citate, disciplina le modalità di utilizzo da parte del pubblico dipendente, che appunto nell'utilizzare mezzi di informazione, social media e tecnologie informatiche, deve mantenere un comportamento non lesivo dell'immagine della PA.

OSSEVAZIONI AL CONTENUTO DELL'ART 11- RAPPORTI CON IL PUBBLICO.

Il contributo pervenuto propone di inserire una ulteriore specifica all'art.11 relativa alla *"identificazione del dipendente"* anche nei casi di erogazione dei servizi forniti in presenza all'utente. Si auspica che il pubblico dipendente adotti una modalità di identificazione più diretta, attraverso supporti quali un cartellino identificativo del personale che eroga il servizio al pubblico (un cartellino tenuto al collo) oppure un supporto, quali ad esempio delle targhe, da tenere sulla scrivania con il nome dell'operatore.

A riscontro di tale richiesta, si è precisato che tale indicazione è già presente nel D.P.R 62/2013 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art 54 del D.lgs. 165/2001"* che all'art.12 prevede che *"Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti....."* e dunque, tali modalità sono già potenzialmente adottabili dalla P.A.

Infine, il vigente Codice di Comportamento, all'art. 11 comma 1, lett b) sancisce che *"i collaboratori dell'Agenzia assicurano agli utenti, fermo restando il rispetto del segreto d'ufficio, la propria riconoscibilità nei contatti, anche telefonici con gli interlocutori..."*.

PROPOSTA PERVENUTA DAL CUG DELL'AGENZIA IN MERITO AL TEMA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO (INTRODUZIONE NUOVO ARTICOLO).

Nel mese di agosto del corrente anno, il CUG dell'Agenzia ha proposto l'inserimento nel Codice di Comportamento vigente, di un nuovo articolo in merito al tema del benessere organizzativo.

Di seguito si riporta il testo dell'articolo proposto:

ART. 21 BENESSERE ORGANIZZATIVO

1. L'Agenzia considera il benessere psico-fisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro quali elementi essenziali per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici. Essa riconosce

la necessità di garantire un clima lavorativo positivo anche attraverso l'adozione delle opportune misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo.

2. L'Agenzia rifiuta qualunque forma di violenza morale, psicologica e fisica che comprometta la dignità morale e professionale, nonché l'integrità fisica e psichica dei lavoratori deprimendone l'autostima e la motivazione. Essa si impegna, altresì, a promuovere l'analisi e l'eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative, che possano contribuire all'insorgenza di situazioni conflittuali, di disagio psicologico e di mobbing e a garantire iniziative di sostegno a ogni dipendente, dirigente o collaboratore che sia stato destinatario di qualsivoglia atto pregiudizievole o discriminatorio.
3. L'Agenzia si impegna, altresì, a monitorare lo stato di benessere organizzativo e a perseguire i comportamenti prevaricatori, discriminatori e persecutori accertati in sede disciplinare o giudiziale.

A seguito dell'incontro tenutosi con l'OIV il 20 ottobre u.s, si è riformulato l'articolo, con le precisazioni suggerite dall'Organismo e condivise dall'Agenzia.

ART. 21 BENESSERE ORGANIZZATIVO

1. L'Agenzia considera il benessere psico-fisico e la serenità psicologica dei propri dipendenti quali elementi essenziali per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici. Essa riconosce la necessità di garantire un clima lavorativo positivo anche attraverso l'adozione delle opportune misure.
2. L'Agenzia rifiuta qualunque forma di violenza psicologica e fisica che comprometta la dignità morale e professionale, nonché l'integrità fisica e psichica dei lavoratori deprimendone l'autostima e la motivazione. Il Direttore e tutti i Dirigenti dell'Agenzia si impegnano, altresì, a promuovere l'analisi e l'eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative, che possano contribuire all'insorgenza di situazioni conflittuali, di disagio psicologico e di mobbing e a garantire iniziative di sostegno a ogni dipendente e collaboratore che sia stato destinatario di qualsivoglia atto pregiudizievole o discriminatorio.
3. Il Direttore, i Dirigenti dell'Agenzia e il CUG si impegnano a monitorare lo stato di benessere organizzativo e a perseguire i comportamenti prevaricatori, discriminatori e persecutori accertati in sede disciplinare o giudiziale.