



## PARERE CODICE DI COMPORTAMENTO DIPENDENTI INL

Il decreto legislativo n. 165/2001, art. 54, co.5, stabilisce che ciascuna pubblica Amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'Organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice di comportamento che integra e specifica il codice c.d. "generale" disciplinato dal DPR n. 62 del 2013.

Le basi normative per la redazione del presente parere vengono di seguito elencate.

- D.lgs. n.165/2001, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle*
- *pubbliche amministrazioni*";
- DPR n. 62 del 2013 - "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti 3.pubblici*";
- Delibera n. 75/2013 della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle
- Amministrazioni Pubbliche, recante "*Linee guida in materia di codici di comportamento delle*
- *pubbliche Amministrazioni*";
- Linee guida Anac, approvate con Delibera n. 177/2020, in materia di codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni;
- Legge n. 190/2012;
- D.lgs. n. 36/2023, art. 16, in materia di conflitto di interessi;
- D.lgs. n. 24/2023, relativamente alla segnalazione delle condotte illecite
- DPR n. 81/2023, Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62, recante: "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*"

L'O.I.V. è chiamato, quindi, ad esprimere parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del codice, verificando che sia conforme a quanto previsto dalle Linee Guida approvate dall'Anac, con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Per quanto attiene alla procedura prescritta per la redazione di codici di comportamento, il citato comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che ciascuna Amministrazione definisce il proprio codice "*con procedura aperta alla partecipazione*".

L'adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, deve avvenire, pertanto, con il coinvolgimento degli *stakeholders*, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola Amministrazione.

L'Anac, nelle menzionate Linee Guida del 2020, sottolinea tale aspetto, precisando l'importanza che, nel processo di formazione del codice, le Amministrazioni promuovano la massima partecipazione da parte dei dipendenti.



La finalità della detta partecipazione è anche quella di evitare il rischio che il codice venga percepito come un documento “astratto” e “preconfezionato”, in quanto tale redatto solo come adempimento formale a un obbligo di legge.

Con l’occasione, si rammenta che i codici di comportamento delle singole amministrazioni, nell’integrare e specificare le regole del codice generale, non possono scendere al di sotto dei «*doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare*». In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato nel parere del 21 febbraio 2013 n. 97, reso sullo schema di DPR recante “*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*”, chiarendo che «*i codici di comportamento delle singole amministrazioni possono integrare e specificare le regole del Codice, ma non attenuarle*».

Tanto ciò premesso, appare opportuna una breve ricostruzione dell’iter con il quale la bozza del codice di comportamento dei dipendenti di codesto Ispettorato è stata presentata all’OIV del MLPS – che, ai sensi dell’art. 5, co.4, del d.lgs. n. 149/2015, opera in avalimento all’Ispettorato Nazionale del Lavoro - ed è stata successivamente oggetto di consultazione pubblica.

Con nota protocollata n. 2402 del 20/12/2023 è stata trasmessa, a questo Organismo, la bozza recante le modifiche apportate al previgente codice di comportamento, redatta alla luce delle disposizioni normative e organizzative recentemente intervenute e che tale aggiornamento è stato oggetto di un’approfondita analisi da parte dello Scrivente, che ha potuto constatarne la rispondenza alle novelle legislative e organizzative, rappresentando la valutazione positiva alle modifiche apportate, con nota prot. n. 30/742 del 22/12/2023, e le relative osservazioni che si sintetizzano di seguito.

Il Codice, che aveva già ricevuto parere positivo da parte di questo Organismo nella sua originaria stesura, risulta oggi arricchito da talune definizioni e riformulazioni che denotano il pieno recepimento delle riforme legislative intervenute e già citate.

Tra queste, se ne menzionano alcune, quali l’aggiunta della definizione di “**superiore gerarchico**”, che meglio si adatta al nuovo assetto organizzativo dell’Agenzia; la disciplina del **conflitto di interessi** che, nella nuova formulazione, risulta maggiormente rispondente ai criteri indicati dal d.lgs. n. 36 del 2023. Si apprezza, inoltre, la rinnovata attenzione nei confronti della mera potenzialità che possa verificarsi il conflitto in parola, come la ripetuta aggiunta dell’aggettivo “*potenziale*” suggerisce. Anche la procedura della **segnalazione delle condotte illecite** è stata parzialmente riformulata, rinviandone le modalità alle Linee Guida emanate in conformità del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, attuativo della direttiva UE 2019/1937.

Le disposizioni disciplinanti il **comportamento in servizio**, sia nel rapporto con il pubblico che con il privato, vengono parzialmente rinnovate, con l’aggiunta di un’attenzione speciale nei confronti dell’utenza, come suggerito dal DPR N 81 del 2023, e alla figura del dirigente, il quale “*adotta un comportamento esemplare*” e spicca per “*integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza*”

Particolarmente opportuna appare l’introduzione dell’art 10, interamente dedicato all’uso delle **tecnologie informatiche**, conformemente a quanto disposto dal citato DPR 81 del 2023. Anche



l'articolo successivo, afferente ai **Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social media**, è stato integrato con quanto indicato dal citato DPR, con un'attenzione particolare alla tutela del delicato rapporto che sussiste tra i social media del dipendente e l'eventuale connessione di questi

ultimi all'Amministrazione.

Quanto alle **Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del Codice**, l'articolo dedicato è stato corposamente integrato con un'elencazione delle sanzioni applicabili nelle specifiche ipotesi di violazione dei doveri indicati dal codice; nonché con un riferimento alle iniziative adottate dal superiore gerarchico nei casi menzionati e alle eventuali segnalazioni all'UPD.

Infine, il nuovo codice disciplinare appare adeguarsi alle indicazioni del citato DPR 81 del 2023 che prevede, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

La bozza del codice così riformata e l'annessa relazione illustrativa è stata poi pubblicata sul sito web dell'Ispettorato, in data 27/12/2023, con l'invito, rivolto a cittadini, organizzazioni sindacali e datoriali, ordini professionali e a tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'INL a far pervenire proposte e osservazioni, aprendo così la fase della consultazione pubblica che ha ricevuto corpose osservazioni da parte del Comitato Unico di Garanzia, parzialmente accolte da codesta Agenzia.

Tanto ciò detto, considerando che, alla luce della delibera ANAC n. 177/2020, i criteri con riferimento ai quali lo Scrivente è chiamato ad esprimere il proprio parere in ordine al codice di comportamento del personale INL sono almeno due - uno di tipo *contenutistico*, che guardi al rispetto degli ambiti generali previsti dal codice nazionale entro cui le amministrazioni definiscono i doveri, e uno di tipo *metodologico*, che sia volto all'osservanza dell'iter procedurale di redazione - si ritiene che entrambi i criteri siano stati rispettati e, pertanto, questo Organismo indipendente di valutazione esprime

### PARERE POSITIVO

All'adozione del riformato codice di comportamento dei dipendenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

**IL TITOLARE DELL'OIV**

*Prof. Simone Lazzini*