

La Civit, in qualità di Autorità anticorruzione, ha elaborato le linee guida per gli enti

P.a., il codice etico è per tutti

Sanzioni in caso di violazione. Anche per i collaboratori

DI LUIGI OLIVERI

Tutto pronto per i codici etici delle singole amministrazioni. La Civit ha approvato e pubblicato sul suo la deliberazione 75/2013 contenente le «Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, dlgs n. 165/2001)». Si trattava di un passaggio fondamentale per la messa a regime del sistema anticorruzione, impostato dalla legge 190/2012 e dal dpr 62/2013, che contiene il codice nazionale di comportamento, al quale ciascun ente dovrà affiancare il proprio codice «personalizzato», seguendo quanto indicato dalle linee guida disciplinate dalla Civit nella sua veste di Autorità nazionale anticorruzione. Il documento, pur non potendo entrare nel dettaglio sul «cosa» scrivere nei codici di comportamento, è estremamente puntuale sul «chi» e sul «come» redigerlo. Un punto operativo è fondamentale, per quanto solo indirettamente ricavabile dalla delibera della Civit: i codici etici interni delle amministrazioni non debbono essere la ripetizione di quanto già prevede il dpr 62/2012, ma contenere solo specificazioni connesse alla tipologia delle attività lavorative e del rischio di comportamenti «corruttivi»

rilevati. Per questa ragione occorre un coordinamento tra i codici e i piani triennali anticorruzione che debbono essere elaborati entro il 31 gennaio.

Adozione. Competente alla predisposizione dei codici è il responsabile della prevenzione della corruzione, mentre l'adozione del codice spetta all'organo di governo. La Civit consiglia, opportunamente, che l'elaborazione del testo sia condivisa anche con gli uffici dei procedimenti disciplinari e gli organismi indipendenti di valutazione, i quali ultimi, per altro, debbono fornire obbligatoriamente un parere preventivo. Sono tenute ad approvare i codici tutte le amministrazioni pubbliche, tra le quali ovviamente rientrano anche gli enti locali. In particolare, questi ultimi debbono adottare i codici «interni», ai sensi dell'intesa raggiunta il 24 luglio 2013 in sede di Conferenza unificata entro 180 giorni dall'entrata in vigore del dpr 62/2013 e cioè entro il 16 dicembre 2013.

Procedu-

ra. La normativa impone di seguire una procedura aperta alla partecipazione. Secondo la Civit occorre coinvolgere non solo i sindacati, ma anche tutti i potenziali portatori di interesse, tra cui le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore. La partecipazione può avvenire in forma telematica, con la pubblicazione di un avviso e della bozza di regolamento, fissando un termine per la presentazione di osservazioni e proposte.

Controlli. I protagonisti principali dei controlli sul rispetto dei codici specifici di ogni amministrazione sono i dirigenti, che debbono assicurarne il rispetto. Si ricorda che destinatari non sono solo i dipendenti, ma anche collaboratori esterni e dipendenti delle aziende che prestano servizi per le amministrazioni. I codici interni debbono fornire indicazioni per stabilire in particolare quali collaboratori esterni siano soggetti al rispetto del codice e determinare le clausole obbligatorie di rispetto dei codici nei contratti di servizio. A vigilare sul rispetto dei codici da parte dei dirigenti provvede

l'Oiv, supportato dal responsabile anticorruzione.

Effetti e formazione. La Civit ricorda agli enti di chiarire bene che le disposizioni dei codici etici interni sono vincolanti e la loro violazione comporta sempre violazione disciplinare. Allo scopo, occorrono diffusi interventi di illustrazione e formazione dei destinatari delle norme. Contenuto particolare dei codici interni sarà la graduazione delle sanzioni disciplinari da applicare in relazione alle violazioni.

Struttura. Oltre a specificare i destinatari, comprendendo con chiarezza tra essi anche i collaboratori in staff agli organi di governo, i codici hanno il precipuo scopo di determinare la soglia di valore dei regali «d'uso», anche imponendo limiti inferiori ai 150 euro. Inoltre, debbono dettare le modalità per restituire o devolvere i regali che i dipendenti non possono accettare. Altri contenuti speciali sono la determinazione degli ambiti di interesse di ciascun ente a conoscere l'appartenenza dei dipendenti ad associazioni, nonché la proceduralizzazione del conflitto di interessi. Occorre, cioè, stabilire come ogni dipendente debba dichiarare l'esistenza di una causa di impedimento a gestire una procedura al dirigente, che deve poi decidere in merito all'effettiva sussistenza del conflitto di interessi o meno.

