



Il Presidente

OMISSIS

Fascicolo ANAC n. 2810/2025

Oggetto: Richiesta di parere del OMISSIS in merito allo schema di codice di comportamento dedicato al personale OMISSIS e applicabile su tutto il territorio nazionale, nonché alla procedura da seguire per la relativa adozione (prot. n. 100725 del 10/07/2025)

In riferimento alla questione sottoposta all'esame della scrivente Autorità con nota acquisita al prot. ANAC n. 1000725 del 10 luglio 2025 - avente ad oggetto lo schema di codice di comportamento dedicato al personale OMISSIS e applicabile su tutto il territorio nazionale, nonché alla procedura da seguire per la relativa adozione - si rappresenta quanto segue.

Preliminarmente occorre ricordare che il codice di comportamento rappresenta una misura di prevenzione finalizzata a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in stretta connessione con la strategia preventiva dell'amministrazione.

Quanto alla **procedura di adozione del codice** da seguire, si ricorda che l'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni definiscano il codice di comportamento «*con procedura aperta alla partecipazione previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione*». L'Autorità, con delibera n. 177/2020, ha poi fornito alcune indicazioni sia con riguardo alla procedura da seguire per garantire la validità del codice, sia con riguardo alla conoscenza diffusa e alla condivisione dei doveri previsti da parte dei dipendenti dell'amministrazione interessata e dei cittadini.

Come già chiarito dall'Autorità, alla procedura per la formazione del codice partecipano i seguenti soggetti:

- il RPCT, che assume un ruolo centrale e di coordinamento di tutti i soggetti che concorrono alla predisposizione e all'aggiornamento del codice
- l'organo di indirizzo politico-amministrativo, che approva il codice su proposta del RPCT
- l'OIV, che contribuisce alla valutazione dell'impatto dei doveri di comportamento sul raggiungimento degli obiettivi e sulla misurazione della performance individuale e organizzativa ed esprime un parere obbligatorio sul codice (art. 54, co. 5, d.lgs. 165/2001), verificando che esso sia conforme a quanto previsto nelle Linee guida ANAC
- l'UPD, che, in stretta collaborazione con il RPCT, partecipa alla definizione dei doveri del codice e della corrispondenza tra infrazioni e sanzioni disciplinari
- i dipendenti, la cui partecipazione rileva in termini di effettività sostanziale dei codici ovvero



non solo di rispetto formale dei doveri ivi contenuti ma anche di una loro piena accettazione e adesione

- gli stakeholders, la cui identificazione può variare a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione, che esprimono l'opinione di associazioni o di singoli cittadini o di imprese che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla specifica amministrazione.

Tali soggetti, quindi, prendono parte al processo di formazione del codice che può articolarsi in due distinte fasi:

- In una prima fase, il RPCT, affiancato dall'OIV e dall'UPD, guida un lavoro di approfondimento dei doveri specifici da rispettare, anche coinvolgendo i dirigenti e i dipendenti e in stretta connessione con la definizione delle misure di prevenzione della corruzione del PTPCT o in occasione della verifica dell'effettiva attuazione e dell'efficacia delle stesse misure. All'esito di tale lavoro, viene redatta una prima bozza di codice - che integra e specifica i doveri del codice nazionale e contiene esemplificazioni utili a precisare i doveri da rispettare - che viene sottoposto dal RPCT all'organo di indirizzo perché adotti una prima deliberazione, preliminare, da sottoporre a procedura partecipativa;
- La seconda fase del procedimento, volta alla conclusiva definizione del codice, è caratterizzata dalla partecipazione aperta a tutti gli interessati. Una modalità ritenuta efficace per il coinvolgimento della generalità degli stakeholder (dipendenti, UPD, organizzazioni sindacali) è rappresentata dalla pubblicazione di avvisi sulla intranet dell'amministrazione (per i dipendenti) e/o sul sito internet istituzionale e incontri ad hoc con specifici stakeholders qualificati.

Tenuto conto della procedura appena descritta, OMISSIS ha chiarito che il sistema OMISSIS si caratterizza per le seguenti specificità, di cui si dovrà tener conto anche nell'iter di adozione del codice:

- il ruolo di RPCT è attribuito al OMISSIS che costituiscono l'articolazione territoriale del OMISSIS
- non esiste un unico UPD nazionale per il personale OMISSIS, ma una pluralità di Uffici costituiti presso i medesimi OMISSIS su base provinciale
- non esiste un OIV specificamente dedicato al personale OMISSIS.

Pertanto, il OMISSIS, in considerazione delle proprie peculiarità organizzative e strutturali, ha proposto di seguire una procedura articolata nelle seguenti fasi:

- invio a ciascun RPCT regionale, da parte del OMISSIS, della bozza di Codice di comportamento, al fine di acquisire proposte di modifica o integrazione; in tale fase, i RPCT avranno cura di coinvolgere gli UPD costituiti nell'ambito delle proprie strutture;
- raccolta e rielaborazione, da parte del OMISSIS, delle proposte pervenute dalle strutture regionali;
- apertura della procedura di consultazione sul testo rielaborato; è ipotizzabile prevedere una consultazione diretta con i principali stakeholders (associazioni professionali, organizzazioni sindacali, OMISSIS, Forum OMISSIS) nonché una consultazione on-line aperta a chiunque vi abbia interesse;



- rielaborazione del testo, a cura del OMISSIS, sulla base delle risultanze della consultazione;
- invio del testo al OMISSIS per la definitiva adozione con proprio decreto previo parere dell'OIV del OMISSIS e del OMISSIS, organo consultivo del medesimo OMISSIS.

Alla luce di quanto esposto e delle peculiarità rappresentate, affinché la procedura di formazione del codice risulti *compliance* con le linee guida di cui alla delibera ANAC n. 177/2020, occorre garantire un ruolo centrale ai RPCT, ossia ai OMISSIS.

In quest'ottica, sarebbe auspicabile seguire la medesima procedura prevista per l'adozione dei PTPCT da parte degli OMISSIS. In particolare, ciascun RPCT dovrebbe redigere una bozza di codice applicabile all'interno del OMISSIS di appartenenza, con la collaborazione dei OMISSIS - quali referenti del RPCT stesso - e degli UPD costituiti nell'ambito delle proprie strutture. Tale proposta di codice deve essere sottoposta preliminarmente all'approvazione del OMISSIS, che, in quanto organo di indirizzo, procede ad una prima deliberazione.

Successivamente potrà essere svolta la consultazione con le modalità già individuate dal OMISSIS. Al riguardo si suggerisce di promuovere l'invio di osservazioni da parte di stakeholders interni ed esterni, dandone evidenza sia sul portale istituzionale del OMISSIS che su quello degli OMISSIS.

Le risultanze della consultazione dovranno essere esaminate nuovamente da ogni RPCT, al fine di poter eventualmente aggiornare le singole proposte ed inviarle al OMISSIS, previa acquisizione del parere obbligatorio dell'OIV. Sul punto si precisa che l'OIV competente al rilascio del parere è quello del OMISSIS.

Al fine di assicurare l'omogeneità dei codici applicati dagli OMISSIS, lo schema di codice di comportamento allegato all'istanza, su specifica indicazione del OMISSIS, potrà costituire il contenuto minimo suscettibile di implementazione mediante ulteriori obblighi volti a prevenire condotte frequenti e considerate pregiudizievoli per l'immagine dell'amministrazione, anche tenuto conto dei procedimenti disciplinari svolti dagli UPD in ciascun OMISSIS.

Le esigenze di omogeneità dei doveri di comportamento e di allineamento alle linee guida A.N.AC. risulterebbero parimenti garantite dalla costituzione, su disposizione del OMISSIS, di un tavolo o gruppo di lavoro, composto da tutti i RPCT degli OMISSIS. Quest'ultimi potranno in tal modo redigere una prima bozza "comune" di codice (anche tenendo conto dello schema già predisposto dal OMISSIS), ferma restando la collaborazione degli UPD e dei OMISSIS. Anche in questo caso la proposta di codice dei RPCT dovrà:

- essere sottoposta all'approvazione preliminare del OMISSIS;
- essere posta in consultazione;
- revisionata dai RPCT alla luce delle osservazioni pervenute in esito alla procedura partecipativa;
- essere approvata nella versione definitiva dal OMISSIS, previo parere dell'OIV del OMISSIS.

Quanto specificamente allo **schema di codice di comportamento** trasmesso dal OMISSIS, si



forniscono i seguenti suggerimenti di cui i RPCT potranno tener conto nella redazione del testo.

In particolare:

- con riferimento all'art. 6, sarebbe opportuno chiarire che ad ogni dichiarazione scritta del personale OMISSIS corrisponda un'attestazione – parimenti scritta - del soggetto sovraordinato;
- con riferimento all'art. 7, sarebbe opportuno precisare le modalità da seguire per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali (a titolo esemplificativo, invio della richiesta per iscritto al soggetto competente, rilascio per iscritto dell'autorizzazione, ecc.);
- in tema di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali si suggerisce di chiarire le valutazioni da effettuare sulle richieste, dedicando particolare attenzione ai conflitti d'interesse;
- nell'ambito dell'art. 17, si suggerisce di declinare i doveri del OMISSIS connessi al suo ruolo di referente del RPCT;
- occorre inserire uno specifico dovere di comunicazione dei procedimenti penali eventualmente avviati nei confronti del personale OMISSIS.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 23 luglio 2025, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente