

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DELL'INFN

### 1. Premessa

Lo Schema di revisione del Codice di comportamento del personale dell'INFN intende aggiornare il Codice di comportamento adottato dall'INFN con deliberazione CD n. 13352 del 26 settembre 2014.

Il DPR 13 giugno 2023, n. 81 contenente il *“Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 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»* ha infatti innovato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62 del 2013 ed in particolare ha:

- i) introdotto la disciplina per l'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media;
- ii) sottolineato la necessità di tenere condotte orientate alla soddisfazione dell'utente ed al prestigio dell'amministrazione;
- iii) ribadito la necessità di comportamenti esemplari in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza;
- iv) ridefinito i compiti delle figure apicali integrandoli con l'attenzione al benessere organizzativo;
- v) introdotto la necessità di cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico.

Tali innovazioni, unitamente alle esigenze di aggiornamento che emergono inevitabilmente in ragione dell'assetto organizzativo di una pubblica amministrazione nell'arco di un decennio, hanno condotto alla revisione del Codice di comportamento già adottato per precisare nella nuova cornice normativa, i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta nello specifico contesto che caratterizza l'attività dell'Istituto.

Il codice si suddivide in 22 articoli che ripropongono di massima l'impostazione del Codice di comportamento precedente, precisandone ed integrandone il contenuto e che si riassumono come segue:

Art. 1 – *Ambito oggettivo*

Art. 2 – *Ambito soggettivo*

Art. 3 – *Principi generali*

Art. 4 – *Regali, compensi e altre utilità*

Art. 5 – *Partecipazione ad associazioni e organizzazioni*

Art. 6 – *Comunicazione degli interessi finanziari*

Art. 7 – *Conflitto di interessi ed obbligo di astensione*



- Art. 8. – *Incarichi extraistituzionali del dipendente*
- Art. 9 – *Prevenzione della corruzione*
- Art. 10 – *Obblighi di comunicazione in caso di procedimenti penali*
- Art. 11 - *Trasparenza e tracciabilità*
- Art. 12 – *Comportamento nei rapporti privati*
- Art. 13 – *Comportamento in servizio*
- Art. 14 – *Comportamento dopo la cessazione del servizio*
- Art. 15 – *Rapporti con l'esterno*
- Art. 16 – *Contratti ed altri atti negoziali*
- Art.17 – *Disposizioni particolari per i dirigenti e personale con incarichi di responsabilità o di coordinamento*
- Art. 18 – *Obblighi di comportamento e valutazione della performance*
- Art. 19 – *Doveri di comportamento del personale titolare, dipendente o collaboratore degli operatori economici*
- Art.20 – *Sanzioni conseguenti alla violazione del codice*
- Art. 21 – *Ruoli ed attribuzioni nell'attuazione del presente codice*
- Art. 22 – *Disposizioni finali*

Il contenuto dello Schema di revisione del Codice richiama le regole generali enunciate nel D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 come integrate dal D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 e recepisce le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche di cui alla deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020 che prevede, tra l'altro, la necessità di instaurare un collegamento tra il Codice di comportamento ed il PTPCT - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (oggi trasfuso nell'apposita sezione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione della pubblica amministrazione) oltre che con il sistema di valutazione e misurazione della *performance*.



Lo Schema di revisione del Codice incide su alcuni articoli già presenti nel testo previgente al fine di chiarirne e precisarne i contenuti ed introduce nuove norme per armonizzarlo con le disposizioni di cui al sopra riferito DPR n. 81 del 2023 ed alle richiamate indicazioni di cui alla Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione della deliberazione n. 177 del 2020.

Si riportano di seguito gli articoli oggetto di modifica e quelli introdotti per trasferire nella regolamentazione interna principi e norme individuati nei più volte ricordati provvedimenti normativi e di prassi.

## **1. I singoli articoli**

*L'art. 1 Ambito oggettivo*, definisce l'ambito di applicazione dichiarando espressamente che le previsioni contenute nel provvedimento sono di specificazione e integrazione di quelle generali. Contiene poi rinvio all'art. 2 per la definizione di personale.

*L'art. 2 Ambito soggettivo*, chiarisce la platea dei destinatari del provvedimento raggruppandolo in categorie; prevede inoltre che nei contratti di lavoro nonché in tutte le tipologie contrattuali con le quali l'INFN instaura rapporti diversi da quelli di lavoro subordinato sia inserito un richiamo al Codice di comportamento.

*L'art. 3 Principi generali*, integra i doveri principali di contenuto generale che fanno capo al personale destinatario del Codice con la normativa vigente, anche interna, in materia di lavoro, proprietà intellettuale, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, trattamento dei dati personali, utilizzo delle risorse informatiche; ricorda la necessità che l'azione del personale sia orientata a criteri di economicità, efficacia ed efficienza anche nella gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie messe a disposizione dall'INFN; sottolinea altresì la necessità di assicurare pari opportunità e parità di trattamento, richiamando la normativa interna sulla materia e di astenersi da ogni tipo di discriminazione.

*L'art. 4 Regali, compensi e altre utilità*, richiama le regole generali enunciate all'art. 4 del D.P.R. n. 62/2013 precisando che si intendono di modico valore regali o altre utilità di valore in via orientativa non superiore a 150 euro ricevuti dal medesimo soggetto, nell'anno solare, anche sotto forma di sconto. Sotto il profilo organizzativo si individuano nel Presidente, relativamente agli organi dell'Istituto e al Direttore Generale, nel Direttore della Struttura di appartenenza, relativamente al personale assegnato e nel Direttore Generale, relativamente al personale dell'Amministrazione Centrale e del Servizio di Presidenza, i soggetti che vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'INFN.

*L'art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni*, riprende esattamente il contenuto dell'art. 5 del D.P.R. n. 62/2013 definendo in particolare i soggetti ai quali devono essere destinate le comunicazioni previste, secondo quanto già indicato nell'art. 4.

*L'art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari*, il testo dell'articolo viene integrato



precisando la tipologia dei soggetti rilevanti per i quali si rende necessario rendere dichiarazione di potenziale conflitto di interessi ed estendendo tale obbligo con riferimento anche al partner unito civilmente data l'evoluzione normativa in materia di stato civile nell'ultimo decennio. La norma precisa che le dichiarazioni dovranno essere rese nella forma della dichiarazione sostitutiva di atto notorio della cui veridicità l'INFN si riserva controlli nelle forme di legge ai soggetti indicati.

*L'art. 7 Conflitto di interesse e obbligo di astensione*, viene modificato il titolo dell'articolo e anche in tal caso il testo della norma già vigente si arricchisce, nelle figure rilevanti ai fini degli obblighi di astensione, a quella del partner unito civilmente. La norma individua altresì i soggetti cui rendere la dichiarazione di astensione secondo quanto già precisato nell'art. 4.

*L'art. 8 Incarichi extraistituzionali del dipendente*, il nuovo articolo tende a raccogliere la disciplina in tema di incarichi extraistituzionali, indicandone modalità e limiti dettati dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva

*L'art. 9 Prevenzione della corruzione*, modifica il testo dell'articolo già presente nel precedente Codice sostituendo il riferimento al PTPCT con il riferimento all'apposita sezione del PIAO; inserisce l'impegno a concorrere alla prevenzione della corruzione partecipando al processo di gestione del rischio e ai percorsi formativi in materia di etica e legalità; offre puntuali indicazioni circa le modalità di segnalazione di illeciti e maggior chiarezza circa le tutele di cui gode il segnalante.

*L'art. 10 Obblighi di comunicazione in caso di procedimenti penali*, viene precisata la necessità di agire con immediatezza nel caso di rinvio a giudizio o condanne per reati contro la Pubblica Amministrazione.

*L'art. 11 Trasparenza e tracciabilità*, ribadisce l'importanza degli obblighi di trasparenza prescrivendo la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di trasparenza oltre che per quelli necessari agli adempimenti in materia di anticorruzione.

*L'art. 12 Comportamento nei rapporti privati*, ribadisce integralmente i contenuti dell'art. 10 del D.P.R. n. 62/2013.

*L'art. 13 Comportamento in servizio*, integra le norme di comportamento in servizio già presenti nel testo precedente con quelle relative all'uso di strumenti informatici e la firma digitale secondo quanto previste dal DPR 81/2023; richiama al rispetto e alla responsabilità in relazione al contesto in cui si opera, alla riduzione dei consumi dei materiali ed energetici ed alla conoscenza e rispetto dei disciplinari INFN, al fine di instaurare un clima di serenità e collaborazione all'interno dell'Istituto.

*L'art. 14 Comportamento dopo la cessazione del servizio* inserisce nel Codice il divieto di *pantouflage* già previsto nell'art.53, comma 16 ter del Testo Unico del Pubblico Impiego di cui al D.Lgs. n. 165 del 200, indicandone esplicitamente le conseguenze in caso di violazione.



*L'art. 15 Rapporti con l'esterno*, prevede norme di comportamento che il personale deve osservare verso l'esterno, specificando – anche in relazione a quanto previsto nel DPR 81/2023 - doveri di condotta che contribuiscono a instaurare un rapporto di correttezza, cortesia e disponibilità precisando la necessità di orientare il comportamento alla soddisfazione degli interlocutori esterni; definisce l'ambito di competenza e i ruoli in materia di divulgazione di argomenti istituzionali e doveri di astensione da parte del personale, precisando le corrette modalità di uso di account di social media e piattaforme digitali con richiamo alla riservatezza di notizie e informazioni apprese nell'ambito dell'attività lavorativa.

*L'art. 16 Contratti ed altri atti negoziali*, contempla i doveri del pubblico dipendente, tra cui l'imparzialità dei comportamenti, nell'ambito delle procedure e attività inerenti la conclusione di accordi e stipulazione dei contratti. Prevede, in particolare che, nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non possa avvalersi di mediatori, né possa concludere accordi e stipulazione dei contratti per conto dell'INFN, con imprese con le quali si siano stipulati contratti a titolo privato o ricevute altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi mediante moduli o formulari predisposti per disciplinare in maniera uniforme determinati rapporti contrattuali. Infine, se l'amministrazione conclude contratti con tali imprese, il personale ha l'obbligo di astenersi dal partecipare alle decisioni e alle attività di esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto da conservare in atti. Vengono altresì precisate le modalità e i soggetti cui rendere le dichiarazioni relative agli impegni previste dal presente articolo.

*L'art. 17 Disposizioni particolari per i dirigenti e personale con incarichi di responsabilità o di coordinamento*, integra il testo precedentemente vigente introducendo l'obbligo, per i ruoli professionali indicati secondo il modello organizzativo in atto presso l'Istituto, di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni relative all'esecuzione di contratti con soggetti con i quali abbiano concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, nonché l'obbligo di astenersi dal concludere contratti a titolo privato con soggetti con i quali abbiano concluso contratti per conto dell'INFN nel biennio precedente. Il nuovo testo richiama altresì a comportamenti esemplari in termini di integrità, imparzialità, che si estende anche al partner unito civilmente, buona fede, correttezza, parità di trattamento, inclusione e ragionevolezza. Specifica i doveri derivanti dal ruolo dirigenziale e dalla posizione di responsabilità, sia rispetto alla creazione del clima organizzativo interno, sia rispetto all'immagine dell'amministrazione. Definisce obblighi e raccomandazioni finalizzate ad assicurare comportamenti trasparenti, imparziali e collaborativi nell'ottica del rispetto e della valorizzazione delle risorse umane.

*L'art. 18 Obblighi di comportamento e valutazione della performance* integra il precedente Codice stabilendo che il livello di osservanza delle prescrizioni in esso contenute costituiscano uno degli indicatori rilevanti ai fini della valutazione della performance individuale e che si tenga conto a tali fini di violazione del Codice di Comportamento debitamente accertate

*L'art. 19 Doveri di comportamento del personale titolare, dipendente o collaboratore degli operatori economici*, individua gli obblighi cui sono tenuti gli operatori economici



e tutto il personale che collabora con detti operatori economici per agire in modo corretto oltre che legittimo.

*L'art. 20 Sanzioni conseguenti alla violazione del codice*, disciplina il tema della responsabilità conseguente alle violazioni dei doveri previsti dal Codice. L'illecito disciplinare derivante dalla violazione di un dovere di comportamento previsto dal presente codice va quindi accertato in ogni singolo caso e l'entità delle sanzioni sono valutate con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro e al prestigio dell'Istituto. Parimenti, le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione di specifiche disposizioni di legge. In particolare i ricercatori e i tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano esclusivamente all'autonomia professionale nello svolgimento delle attività di ricerca. La norma è integrata con l'indicazione chiara delle conseguenze per il personale non dipendente per il quale la violazione del Codice può costituire causa di sospensione del rapporto o di risoluzione o decadenza nei casi di violazioni gravi.

*L'art. 21 Ruoli ed attribuzioni nell'attuazione del presente Codice*, assegna al Direttore Generale e ai Direttori delle Strutture l'obbligo di vigilare sull'applicazione del Codice e di avviare attività formative anche sull'etica pubblica e sul comportamento etico; rimette al Responsabile della prevenzione della corruzione la diffusione della conoscenza del Codice ed il monitoraggio del livello di conoscenza dello stesso e alla attuazione del presente Codice e all'Ufficio per i procedimenti disciplinari tra l'altro di curare l'aggiornamento del codice.

*L'art. 22 Disposizioni finali*, detta disposizioni particolari in tema di pubblicazione e diffusione del codice, in attuazione di quanto dispone il D.P.R. n. 62/2013; integra il testo già vigente disponendo che le imprese instaurino accordi o rapporti contrattuali con l'INFN dichiarino la presa visione del codice e l'impegno alla sua osservanza in sede di sottoscrizione del contratto od ordine.

## **2. Procedura di approvazione**

La procedura di redazione e approvazione del documento è stata effettuata secondo le indicazioni offerte dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020 che articola la procedura di formazione in due fasi. La prima, curata dal RPCT che, assieme all'UPD – Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, effettua un approfondimento dei doveri del personale che contribuiscono alla piena realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della *performance*; approfondimento che, una volta condiviso con l'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione confluisce in uno schema approvato dall'Amministrazione e successivamente sottoposto a procedura partecipativa.

La seconda fase si caratterizza per la partecipazione di tutti gli interessati ai quali, in forma singola o associata, è data la possibilità di esprimere considerazioni e proposte di



modificazione e integrazione del Codice.

Al fine di assicurare il massimo coinvolgimento nella procedura di adozione del Codice, si procederà pertanto alla pubblicazione dello “Schema di revisione del Codice” sulla home page del sito istituzionale, avviando così la consultazione pubblica per un periodo di trenta giorni diretta a raccogliere eventuali osservazioni e proposte da parte degli interessati, dando informazione della pubblicazione agli *stakeholders*, tra cui le organizzazioni sindacali e il Comitato Unico di Garanzia.

Una volta terminata la fase di consultazione, si procederà alla eventuale revisione del testo del Codice da sottoporre all’approvazione del Consiglio Direttivo dell’INFN.

Il Codice approvato, unitamente alla relazione illustrativa, sarà inviato all’Autorità Nazionale Anticorruzione ai sensi dell’art.1 comma 2 lett. d) della legge n.190/2012.

Frascati, 31 ottobre 2024

***Responsabile per la prevenzione della corruzione  
e Responsabile della Trasparenza dell’INFN***

Dott. Vito Padroni

