



## **ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA**

### **NOTA SULL'AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA**

**Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ISTAT**

**Luglio 2022**

#### **Sommario**

<b>2. SOGGETTI COINVOLTI .....</b>	<b>2</b>
<b>3. PROCESSO DI FORMAZIONE DEL CODICE E MODUS OPERANDI – TESTO MESSO IN PUBBLICA CONSULTAZIONE .</b>	<b>2</b>
<b>4. I CONTENUTI PRINCIPALI ED INNOVATIVI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO PROPOSTO .....</b>	<b>3</b>
<b>5. AGGIORNAMENTO DELLA PROPOSTA MESSA IN CONSULTAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>6. ITER DI ADOZIONE E PUBBLICAZIONE DEL CODICE .....</b>	<b>7</b>

## **1. PREMESSA**

Tra le misure principali volte a prevenire fenomeni corruttivi, i codici di comportamento delle singole amministrazioni rappresentano, nella strategia delineata dall'ANAC, lo strumento più adatto per regolare le condotte dei funzionari e orientarli alla cura dell'interesse pubblico, in stretta connessione con il Sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza e i relativi Piani triennali di attuazione (PTPCT).

Il Codice proposto costituisce un aggiornamento del Codice vigente in ISTAT, adottato dal Consiglio con deliberazione n. CDIX nella seduta del 22 gennaio 2016.

La revisione si è resa necessaria in considerazione delle nuove “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche” approvate dall'ANAC con delibera n. 177/2020 e tiene conto delle modifiche introdotte, di recente, dall'art. 4 del Decreto-Legge del 30 aprile 2022, n. 36.

In aderenza alle nuove Linee guida, si è ritenuto necessario integrare il contenuto della precedente versione con indicazioni e disposizioni puntuali e concrete, tenendo conto delle specificità dell'organizzazione, delle sue competenze istituzionali, del contesto interno ed esterno.

## **2. SOGGETTI COINVOLTI**

In considerazione della stretta connessione tra il Codice e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), l'ANAC attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza il compito rappresenta il soggetto responsabile ed autore del Codice di comportamento.

Nella predisposizione della nuova proposta allegata, sono state altresì coinvolte le seguenti strutture dell'Istituto:

- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) anche al fine di collaborare attivamente all'individuazione della corrispondenza tra infrazioni e sanzioni disciplinari;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), con il compito di esprimersi riguardo l'impatto dei doveri di comportamento sul raggiungimento degli obiettivi e sulla misurazione della performance individuale e organizzativa.

## **3. PROCESSO DI FORMAZIONE DEL CODICE E MODUS OPERANDI – TESTO MESSO IN PUBBLICA CONSULTAZIONE**

Con deliberazione n. DOP/755 del 26 agosto 2020, e successiva integrazione n. 995 del 23.11.2020, è stata costituita la task force interdisciplinare avente il compito di predisporre il testo del nuovo Codice da sottoporre al vaglio del RPCT ISTAT, affinché egli potesse procedere alla revisione, integrazione e aggiornamento delle disposizioni contenute nel vigente Codice di comportamento dell'Istituto nazionale di statistica.

La fase di scrittura del testo è stata preceduta da un'analisi di confronto con gli altri codici adottati dalle altre amministrazioni. Il documento si caratterizza per un approccio concreto e mirato ad

esplicitare i comportamenti eticamente adeguati e conformi alle norme che i dipendenti debbono tenere nelle situazioni in cui potrebbe essere messa a repentaglio la loro integrità.

Il nuovo codice dell'Istituto, redatto in aderenza alle Linee Guida ANAC 177/2020, si sviluppa lungo i contenuti essenziali richiamati dalla normativa, affrontandoli con particolare spirito innovativo. Tra gli argomenti trattati, descritti di seguito con maggiore dettaglio, rientrano:

- ✓ I principi generali e l'ambito di applicazione del Codice;
- ✓ La prevenzione dei conflitti di interesse, e i relativi obblighi di astensione;
- ✓ La correttezza dei comportamenti dei dipendenti il buon andamento del servizio, compreso l'uso corretto di mail e social network;
- ✓ Le relazioni interne ed esterne;
- ✓ Le disposizioni specifiche per i dirigenti e le buone prassi da seguire;
- ✓ Le disposizioni particolari per Ricercatori e Tecnologi;
- ✓ Le disposizioni inerenti all'espletamento delle procedure di reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi
- ✓ La Contrattualistica e l'attività negoziale;
- ✓ Le attività di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione del Codice; la formazione e la sensibilizzazione sulle materie trattate; i controlli interni e le responsabilità connesse all'applicazione del Codice.

#### **4. I CONTENUTI PRINCIPALI ED INNOVATIVI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO PROPOSTO**

Allo scopo di contestualizzare i contenuti del Codice alla realtà ISTAT, sono stati argomentati i principi generali (art.3) di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza per i quali i dipendenti agiscono in posizione di indipendenza e imparzialità, respingendo ogni pressione, segnalazione o sollecitazione comunque diretta a influire indebitamente sul normale svolgimento delle attività e astenendosi nelle situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Particolare attenzione è stata dedicata alla disciplina dei comportamenti in caso di scambi di regali e utilità (art. 4) limitati all'ambito delle relazioni di cortesia e delle consuetudini internazionali.

Fermo restando che la valutazione sul potenziale conflitto di interesse deve essere effettuata caso per caso, in relazione al diritto di far parte di associazioni o organizzazioni, è stato maggiormente circostanziato il dovere di comunicazione da parte del dipendente della adesione ad associazioni ed organizzazioni (art. 5).

Un approfondimento particolare è stato effettuato relativamente ai temi della gestione del conflitto di interessi, espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost., e dell'obbligo di astensione (artt. 6 e 7).

In particolare, le relative disposizioni si riferiscono a qualsiasi posizione che potenzialmente può pregiudicare il corretto agire amministrativo e, anche in astratto, l'imparzialità del dipendente

pubblico. In tale prospettiva si collocano le misure introdotte dalla legge n. 190/2012 in merito all'obbligo di astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi, alle ipotesi di incompatibilità e inconfiribilità di incarichi (art. 13 del Codice), all'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali e all'affidamento di incarichi a consulenti esterni.

Inoltre, nel Codice proposto, sono state tipizzate le relazioni personali e professionali sintomatiche di possibile conflitto di interessi, ampliando la fattispecie alle gravi ragioni di convenienza che comportano l'obbligo di astensione; il dirigente della struttura cui appartiene il dipendente (art. 13 del Codice), nelle ipotesi in cui si configuri un potenziale conflitto di interesse, è chiamato a disporre le eventuali misure interne tese a gestire la situazione venutasi a creare in caso di astensione (ad esempio, sostituzione del dipendente astenuto).

Le attività extra-istituzionali dei dipendenti (art. 8 del Codice) sono state regolamentate tenendo conto anche della possibilità che il dipendente presti la propria attività in condizioni di lavoro agile; una disposizione specifica è stata prevista riguardo la condivisione delle conoscenze acquisite da parte dei Ricercatori e Tecnologi nello svolgimento delle attività extraistituzionali.

Riguardo alla disciplina a cui sono tenuti i dipendenti in servizio, rispetto alla vigente versione del Codice dell'Istituto, è stato fornito un maggior dettaglio delle tipologie di comportamento da cui i dipendenti devono astenersi (art. 9 del Codice). Inoltre, sono stati declinati con maggior precisione i comportamenti conformi all'applicazione della normativa in materia di procedimenti amministrativi e al rispetto delle disposizioni relative all'utilizzo e gestione di beni assegnati ai dipendenti per lo svolgimento delle attività ad essi affidate (art. 10 del Codice). La disciplina introdotta si estende anche alla prestazione lavorativa svolta in modalità agile. Nello stesso ambito, è regolamentato il corretto utilizzo delle qualifiche professionali, conformi a quelle contrattuali, sia nelle relazioni interne, sia nei confronti dei soggetti esterni all'Istituto.

È stata inserita una nuova disposizione (art. 11 del Codice) relativa all'utilizzo da parte dei dipendenti dei social network, secondo la quale si prevede che essi debbano astenersi dal rendere pubblici commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'amministrazione, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone.

Sotto il profilo dello schema complessiva del Codice, altra novità, rispetto all'attuale versione, riguarda la disciplina dei comportamenti da tenere in occasione dell'espletamento delle procedure di reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi da parte di tutti i dipendenti, sia coinvolti nell'attuazione delle procedure, sia impegnati nello svolgimento delle prove concorsuali (art. 12 del Codice). Lo scopo della norma è assicurare il rispetto dei principi di imparzialità, correttezza, riservatezza, scrupolosa osservanza del segreto d'ufficio e, più in generale, di buon andamento della pubblica amministrazione.

Al tema della dirigenza dell'Istituto il codice dedica due specifici articoli (artt. 13 e 14). Il primo individua doveri specifici connessi al ruolo ricoperto: l'adozione di un adeguato comportamento organizzativo, la cura del «benessere organizzativo, l'attenzione all'aggiornamento del personale ed all'inclusione, l'equa ripartizione dei carichi di lavoro, la valutazione imparziale del personale, la sollecita attivazione della responsabilità disciplinare, ciascuno per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico, nonché ai connessi livelli di responsabilità; il secondo è diretto ad individuare nuove e buone prassi, quali: favorire la diffusione della conoscenza; diffondere la cultura del lavoro, dello studio, della formazione, della ricerca e della valorizzazione dei risultati della

ricerca; agevolare la formazione del personale sul contenuto del Codice di comportamento e la partecipazione a percorsi formativi specifici da parte del personale operante nei settori maggiormente esposti ai rischi di corruzione.

Un articolo del Codice dedica (art. 15 del Codice) un esplicito richiamo ai comportamenti a cui tecnologi e ricercatori, professionalità contraddistinte da elevate competenze specialistiche esercitate in condizioni di autonomia, devono attenersi; sono chiamati, in particolare, a perseguire finalità e obiettivi coerenti con i principi e i valori sanciti dalle fonti normative e regolamentari, nel rispetto del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, della Carta Europea dei Ricercatori e Tecnologi, nonché dello Statuto dell'Istituto. L'articolo fornisce indicazioni in merito alla responsabilità sulla qualità dell'operato, alla promozione delle metodologie e tecniche di indagine e al rispetto delle procedure di rendicontazione delle spese e delle risorse derivanti dal finanziamento pubblico o privato dei progetti di ricerca di cui sono responsabili.

All'art. 16 del Codice, al fine di favorire il principio di concorrenza, trasparenza e imparzialità nella contrattualistica e attività negoziale, particolare attenzione è stata dedicata al divieto di utilizzo delle informazioni relative alle gare di appalto e all'obbligo di osservare i regolamenti interni ivi incluso il PTPCT. L'articolo prevede anche l'obbligo di astensione dei dipendenti a procedimenti con soggetti pubblici o privati con i quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente (ad eccezione dei contratti conclusi ai sensi dell'art. 1342 del Codice civile).

Ai fini di garantire l'efficacia di impatto e di risultati attesi, di un'adeguata azione di coinvolgimento della componente professionale, nel condividere il principio dell'approccio partecipativo, si è ritenuto dettagliare meglio le modalità di elaborazione e implementazione delle regole dettate nel Codice, allo scopo di diffonderne, in misura sempre maggiore, la conoscenza all'interno dell'organizzazione.

Al riguardo, è stato previsto di incrementare i controlli interni sull'applicazione del Codice con l'intervento sia dei dirigenti dell'Istituto, sia dell'OIV, la cui relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione dovrà tenere conto dei risultati del monitoraggio sull'applicazione del Codice. Inoltre, con particolare riferimento ai compiti affidati all'Ufficio procedimenti disciplinari, l'attuale formulazione del testo risulta aderente al dettato dell'art. 15, co. 3 del Codice generale, secondo cui: "L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54bis del decreto legislativo n. 165 del 2001" (artt. 17 e 18 del Codice).

## **5. AGGIORNAMENTO DELLA PROPOSTA MESSA IN CONSULTAZIONE**

L'iter di adozione del nuovo Codice di comportamento ha coinvolto diversi soggetti e organi all'interno dell'Istituto, attraverso le successive fasi di realizzazione.

**Nella prima fase**, gli esiti del lavoro sono confluiti in una prima proposta del Codice, il cui testo è conforme al dettato normativo, con particolare riferimento alla Delibera ANAC n. 177/2020, ove è previsto l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di predisporre un proprio documento che integri e specifichi i doveri riportati nel Codice generale di cui al D.P.R. 62/2013, anche attraverso

esempi concreti dei comportamenti che i dipendenti pubblici sono tenuti a rispettare.

**Nella seconda fase**, al fine di assicurare il più ampio coinvolgimento possibile nel processo di revisione del Codice, il testo elaborato è stato portato in consultazione pubblica, affinché i diversi portatori di interesse nei confronti dell'Istituto potessero fornire il proprio contributo alla redazione della versione del documento da sottoporre successivamente al parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione, attraverso eventuali proposte di modifica ed integrazione del testo.

La consultazione ha avuto luogo nel periodo dall'8.09.2021 al 15.10.2021, tramite la pubblicazione della proposta del testo del Codice nella sezione "Amministrazione trasparente – Disposizioni generali" del sito istituzionale e la predisposizione di un apposito modulo a disposizione di chiunque fosse interessato a presentare osservazioni migliorative della versione provvisoria del documento.

I rilievi trasmessi per lo più sono pervenuti da parte di dipendenti dell'Istituto e da organizzazioni sindacali, nonché da responsabili e componenti di organismi dedicati allo sviluppo del benessere organizzativo interno e all'inclusione. Tutte le proposte sono analizzate e prese in considerazione dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, coadiuvato, per lo più, dai componenti della Task force che aveva elaborato la prima proposta del testo; tra le proposte, sono state recepite dal Responsabile quelle da egli ritenute migliorative e maggiormente conformi al dettato normativo.

In particolare, il Codice è stato integrato dai riferimenti allo svolgimento della prestazione lavorativa anche da remoto, includendo quindi il c.d. "lavoro agile", modalità sviluppata ampiamente in occasione e in seguito all'emergenza sanitaria per la diffusione della pandemia da COVID-19; inoltre, sono stati inseriti più accenni alla opportunità e necessità di progredire nello sviluppo di politiche del personale in condizioni di fragilità.

**La terza fase** ha previsto la trasmissione formale in data 26 gennaio 2022 del documento emendato dalle osservazioni emerse in sede di consultazione, all'Organismo Indipendente di Valutazione, affinché esprimesse il proprio parere obbligatorio, ai sensi dell'art. 54 comma 5 del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., circa la conformità del Codice di comportamento non soltanto ai precetti normativi di cui al D.P.R., ma soprattutto ai contenuti della Delibera ANAC n. 177 del 19 Febbraio 2020: "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche".

Il parere dell'OIV è stato acquisito il 27 aprile 2022; l'Organismo si è espresso in senso positivo riguardo la pressoché totalità dei requisiti di corrispondenza al contenuto della Delibera n. 177/2020, con particolare riferimento ai requisiti relativi: a) alla conformità dell'iter di approvazione; b) all'allineamento e adattamento dei contenuti specifici a quelli generali di cui al D.P.R. 62/2013, alle indicazioni formulate dalla CIVIT, e alle Linee Guida ANAC; c) al coordinamento con il contenuto del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente; e) alla chiarezza e immediata comprensibilità del Codice per i vari destinatari.

Al contempo, deve essere tenuta in alta considerazione la sollecitazione formulata dall'OIV relativamente al punto d) della Delibera ANAC, ovvero: la necessità di prevedere un chiaro collegamento tra eventuali sanzioni disciplinari irrogate ai dipendenti/dirigenti dell'ISTAT e le relative ricadute sulla valutazione della performance; si auspica che tale requisito venga recepito nella revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance ISTAT attualmente in corso.

Onde corrispondere il più possibile alle osservazioni dell'OIV ISTAT, è stata inserita la clausola nell'art. 17, "Monitoraggio e vilanza. Procedimenti disciplinari", secondo cui, *"la violazione dolosa o colposa delle [suddette] disposizioni in materia di monitoraggio e applicazione del [presente] Codice, ovvero il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare,*

*costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti e/o dirigenti preposti alla loro applicazione e comporterà l'applicazione della sanzione prevista dall'55-sexies, comma 3, del medesimo d.lgs. 165 del 2001".*

Infine, si osserva che il testo del Codice dell'Istituto proposto è conforme alle recenti disposizioni normative di cui all'art. 4 del Decreto-Legge del 30 aprile 2022, n. 36, lett. a) e b), sia per quanto concerne il corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, sia per lo svolgimento di cicli di formazione obbligatori sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, in seguito ad assunzione, passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché trasferimento di personale ad altra amministrazione.

## **6. ITER DI ADOZIONE E PUBBLICAZIONE DEL CODICE**

La versione finale della proposta del testo del Codice di comportamento dell'Istituto, tenuto conto delle osservazioni pervenute in sede di consultazione, nonché del parere formulato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, viene trasmessa dal RPCT al Consiglio d'Istituto, quale organo di indirizzo, affinché venga sottoposto ad eventuale approvazione ed adozione.

Una volta approvato, il nuovo Codice di comportamento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente – Disposizioni generali", nonché sulla rete Intranet dell'Istituto.

Successivamente, verrà predisposta una campagna comunicativa e formativa sui contenuti del Codice di comportamento dell'Istituto e più in generale sul tema dell'etica, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. b) del sopra menzionato Decreto-Legge 36/22.