



Agenzia Nazionale
per l'amministrazione
e la destinazione
dei beni sequestrati
e confiscati
alla criminalità
organizzata

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO



Agenzia Nazionale
per l'amministrazione
e la destinazione
dei beni sequestrati
e confiscati
alla criminalità
organizzata

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL CODICE E IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	4
3. METODOLOGIA, CONTENUTI E STRUTTURA DEL CODICE	6

1. PREMESSA

La legge n.190 del 2012, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, ha introdotto nell'ordinamento nazionale nuovi strumenti finalizzati non solo alla repressione dei fenomeni corruttivi ma anche alla loro prevenzione, diffondendo nelle amministrazioni pubbliche e nella società civile una maggiore consapevolezza degli impatti negativi determinati da atteggiamenti non etici.

Tra i vari strumenti individuati dalla normativa in questione rientra un nuovo sistema di Codici di Comportamento e di responsabilità disciplinare.

In particolare, il nuovo co. 1 dell'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 ha assegnato al Governo la competenza a definire un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, successivamente approvato con il DPR 16 aprile 2013, n. 62 come *"Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Tale regolamento rappresenta il Codice di comportamento generale, applicabile nel pubblico impiego e costituisce la base minima e indefettibile di ciascun Codice di comportamento adottato a livello di singola Amministrazione, secondo la propria specificità, ad integrazione del primo Codice generale.

L'adozione del codice di comportamento dell'Agenzia nazionale, oltre a costituire un obbligo di legge, rappresenta, per espressa previsione del Piano Nazionale Anticorruzione, anche una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e, in quanto tale, è parte essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell'ANBSC adottato in data 31 gennaio 2014.

L'importanza di una cultura etica nell'Amministrazione è confermata dal nuovo co. 3 dell'art. 54 che prevede che la violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare oltre che di responsabilità civili, amministrative e contabili eventualmente collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Con delibera n. 75/2013, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato *"le Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle pubbliche amministrazioni"* fornendo indicazioni relative al contenuto dei codici ed alla procedura da seguire per la loro adozione.

Le citate fonti costituiscono il riferimento fondamentale del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Agenzia, adottato il 01 ottobre 2014 ed integrato con le osservazioni formulate dall'OIV del Ministero dell'Interno.

2. LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL CODICE E IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Autorità Nazionale AntiCorruzione, con la citata delibera n. 75/2013 ha fornito indicazioni in merito sia al contenuto dei codici che alla procedura da seguire per la loro adozione precisando che quest'ultima attività rappresenta per ciascuna amministrazione una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, sulla base di quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato con la deliberazione dell'ANAC n. 72/2013.

Nello specifico la citata delibera ha puntualizzato che il Codice di comportamento deve essere adottato da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza che si avvale, ai fini della sua predisposizione, del supporto e della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD).

Nella predisposizione del Codice di comportamento in questione, il Responsabile della Prevenzione della corruzione di questa Agenzia non si è potuto avvalere dell'UPD, in quanto formalmente istituito nella medesima data in cui la bozza del Codice di comportamento, scaturita dall'espletamento della procedura aperta alla partecipazione, è stata approvata.

Per quanto sopra la predetta attività è stata realizzata d'intesa con il Responsabile dell'unità organizzativa "anticorruzione, trasparenza e controlli interni" ponendo particolare attenzione all'individuazione di specifici e peculiari aspetti dell'Ente, quali la mission istituzionale, la dimensione organizzativa e la tipologia di personale impiegato.

Come indicato dall'art. 54, comma 5 del d.lgs. n. 165/2001 secondo il quale ogni amministrazione definisce il proprio codice di comportamento "*con procedura aperta alla partecipazione*", in data 27 febbraio 2014 la bozza del Codice, approvata dal Direttore pro-tempore, è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente al fine di attivare la consultazione pubblica, con fissazione della data 09 marzo 2014 quale termine entro il quale far pervenire proposte e/o osservazioni.

La citata procedura aperta alla partecipazione, conclusasi senza osservazioni e pareri, ha previsto il coinvolgimento, realizzato attraverso l'utilizzo del sito web dell'Ente e delle relative

sezioni dedicate alla comunicazione riguardante l'ordinaria attività d'ufficio, dei diversi soggetti (forze di polizia, autorità giudiziaria, amministratori giudiziari di diversi ordini professionali, ecc), già individuati in occasione della redazione del Programma triennale della trasparenza e l'integrità 2014-2016 ed in considerazione della peculiare attività istituzionale che l'Ente è tenuto a svolgere

Nelle more della definizione della versione definitiva del Codice si è ravvisata l'opportunità di predisporre alcune modifiche ed integrazioni che sono confluite nella bozza, successiva alla consultazione aperta, approvata in data 1 ottobre 2014.

La predetta bozza è stata trasmessa, in data 4 novembre 2014, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) del Ministero dell'Interno (di cui l'Agenzia si avvale secondo l'art. 10 del D.P.R. 235/2011) per l'acquisizione del parere obbligatorio che detto Organismo è chiamato ad emettere ai sensi del citato art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

Acquisito, in data 17 novembre 2014, il parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'ANBSC, si è, quindi, proceduto a recepire le osservazioni formulate dal citato Organismo integrando la bozza approvata in data 1 ottobre 2014 ad eccezione di quanto segnalato in tema di individuazione *"in modo specifico gli ambiti di interesse che possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio"* (art. 5 D.P.R. 62/2013).

Per tale ultimo ambito, infatti, si è ritenuto non aderire, al momento, a quanto segnalato in quanto è risultata particolarmente complessa l'effettuazione della richiesta mappatura posto che le competenze e gli ambiti di interesse coinvolti sono numerosi e fortemente differenziati in ambito Agenzia.

La pre-identificazione degli ambiti di interesse comporterebbe un'impossibilità assoluta, per tutti i dipendenti, di aderire ad associazioni afferenti agli stessi indipendentemente dall'effettiva attività svolta nell'Ente.

La scelta operata, in linea con il disposto del DPR 62/2013, è stata quella di lasciare al dipendente la valutazione dell'eventuale necessità di comunicare l'adesione ad associazioni ed organizzazioni in considerazione delle specifiche competenze dell'ufficio di appartenenza introducendo un obbligo di vigilanza "ad hoc" in capo ai dirigenti sulla corretta applicazione dell'art. 6.

3. METODOLOGIA, CONTENUTI E STRUTTURA DEL CODICE

Il Codice di comportamento dell'Agenzia nazionale integra le disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e definisce le specifiche regole di comportamento che, nello svolgimento del proprio servizio, i dipendenti e, più in generale, tutti i collaboratori, coadiutori o consulenti - con qualsiasi tipologia di contratto o di incarico ed a qualsiasi titolo – nonché tutti i collaboratori di imprese fornitrici - di beni, servizi o che realizzano opere in favore dell'ANBSC in forma continuativa e di durata almeno annuale, come indicato all'art. 2, comma 3, del codice generale - sono tenuti ad osservare.

Nell'elaborazione del documento, si è cercato di integrare il contenuto del D.P.R. n. 62/2013 con specifici riferimenti alla realtà dell'Agenzia, ed in particolare:

- è stato definito l'ambito di applicazione del codice e ne è stata prevista la massima diffusione;
- è stata ribadita la rilevanza disciplinare della violazione delle regole contenute nel Codice, prevedendo un'apposita tabella di raccordo tra le previsioni dello stesso e le sanzioni disciplinari previste dal CCNL, con specifico riferimento all'eventuale applicabilità di altri tipi di contratti riferibili a personale, civile e militare, in posizione di comando o fuori ruolo.
- sono state definite le modalità con cui il dipendente è tenuto ad effettuare tutte le comunicazioni, relative alla partecipazione ad associazioni ed organizzazioni, nonché agli interessi finanziari che potrebbero comportare situazioni di conflitto di interesse ed obblighi di astensione;
- nell'ottica di incentivare meccanismi di repressione/prevenzione di fenomeni corruttivi, è stata introdotta una specifica disciplina che definisce, coerentemente a quanto previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, sia modalità di denuncia di illeciti e/o violazioni delle disposizioni del Codice, sia meccanismi di tutela e garanzia per il denunciante;
- sono stati dettagliati i comportamenti del dipendente sia nei rapporti privati, sia nello svolgimento del proprio servizio;
- regole specifiche sono state elaborate con riferimento al personale dipendente che opera nei settori ritenuti più ad alto rischio di corruzione, ovvero quelli inerenti alle procedure di evidenza pubblica, ai procedimenti per la conclusione di accordi o negozi ed alla stipula di contratti.
- sono state inserite specifiche disposizioni per i dirigenti, alla luce di quelle già introdotte dal D.P.R. 62/2013.



Il Codice di comportamento dell'Agenzia si suddivide in 16 articoli e n. 1 allegato, come di seguito rubricati:

- Art. 1 *Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione*
- Art. 2 *Regali compensi e altre attività*
- Art. 3 *Incarichi*
- Art. 4 *Partecipazioni ad associazioni e organizzazioni*
- Art. 5 *Comunicazione degli interessi finanziari*
- Art. 6 *Conflitti di interesse e obbligo di astensione*
- Art. 7 *Prevenzione della corruzione*
- Art. 8 *Trasparenza e tracciabilità*
- Art. 9 *Comportamento nei rapporti tra privati*
- Art. 10 *Comportamento in servizio*
- Art. 11 *Rapporti con il pubblico e con i mezzi di informazione*
- Art. 12 *Disposizioni particolari per i dirigenti*
- Art. 13 *Contratti ed altri atti negoziali*
- Art. 14 *Vigilanza, monitoraggio e attività formative*
- Art. 15 *Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice*
- Art. 16 *Disposizioni transitorie, di adeguamento e finali*
- Allegato: *Tabella delle violazioni del codice di comportamento e delle relative sanzioni disciplinari.*

Il Codice, ad avvenuta approvazione verrà pubblicato, insieme con la presente relazione, sul sito internet dell'Agenzia, alla sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Disposizioni Generali" – "Atti generali" e verrà trasmesso all'Autorità nazionale anticorruzione e all'Organismo interno di valutazione.

Lo stesso verrà trasmesso via mail ad ogni dipendente (tutti i dipendenti sono forniti di casella istituzionale, come previsto dalla Direttiva per l'impiego della posta elettronica nelle pubbliche amministrazioni del Ministro per l'innovazione e le tecnologie in data 27 novembre 2003), a tutti i collaboratori dell'ANBSC ed alle imprese contraenti per forniture di beni e servizi secondo le modalità meglio specificate nel citato codice.

f.to L'incaricato

Unità organizzativa "anticorruzione, trasparenza e controlli interni"
(Mar. capo G. di F. Gattuso Loredana)

f.to Il Responsabile della prevenzione della corruzione
(Nicolò)