



CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE AGGIORNAMENTO 2022

2 - ETICA PUBBLICA E COMPORTAMENTO ETICO

ARSAC - Azienda Regionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura Calabrese

CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE, AGGIORNAMENTO 2022. 2-ETICA PUBBLICA E COMPORTAMENTO ETICO

Il presente opuscolo è stato predisposto da:

Antonio Leuzzi

(Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)

Giovanni Maiorca, Giuseppe Orrico

(Ufficio Adempimenti Amministrativi della Direzione - PTPCT)

PREMESSA

Il presente opuscolo è il secondo di una serie programmata di pubblicazioni predisposte per promuovere la diffusione e la comprensione del Codice di comportamento tra i dipendenti dell'ARSAC.

Com'è noto, il Consiglio dei Ministri ha approvato un decreto-legge (D.L. 36 del 30.04.2022) che, nell'ambito di una più ampia riforma del pubblico impiego, prevede l'aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti pubblici con le seguenti novità:

- l'introduzione di una sezione dedicata all'utilizzo dei social network (Facebook, Instagram e gli altri social network), con la finalità espressa di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione;
- l'obbligo di prevedere lo svolgimento di un ciclo formativo, la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Riguardo quest'ultimo punto, in particolare, il Consiglio dei Ministri ha ritenuto di dedicare la premessa del proprio codice di comportamento alle **“Dichiarazioni di principio a tutela della dignità e dell'etica”**. Tale premessa, per la chiarezza dei suoi contenuti, viene integralmente riportata all'interno del presente opuscolo.

In questa sede, altresì, si vogliono fornire indicazioni che chiariscano il concetto di Etica pubblica e forniscano spunti di riflessione sulla corretta applicazione di quella che, in sostanza, riteniamo essere una “regola non scritta”.

Per ciò che attiene al ciclo formativo previsto dal CdM, l'ARSAC ha coinvolto di recente i responsabili di Posizione Organizzativa e i RUP nella partecipazione ad un seminario informativo, organizzato dall'**Associazione AssForm**, durante il quale sono stati analizzati i temi fondamentali sullo stretto rapporto sussistente tra Codice di Comportamento e tematiche di Etica Pubblica.

Tutti i dipendenti dell'ARSAC che vorranno approfondire l'argomento “Etica pubblica” documentandosi sul contenuto del seminario con acquisizione delle slides utilizzate durante il suo svolgimento, potranno farne richiesta via mail all'indirizzo anticorruzione@arsac.calabria.it

IL CONCETTO DI ETICA PUBBLICA

Va stabilito, innanzi tutto, che esiste una sostanziale differenza tra concetto di “Etica pubblica” e “Codice etico dei pubblici dipendenti”.

L'etica pubblica riguarda la moralità delle istituzioni e ha di mira una valutazione critica di un insieme di pratiche che caratterizzano la nostra vita sociale e politica. In parole più semplici, l'etica pubblica rappresenta il lato “teorico” dell'argomento, ponendosi come una vera e propria disciplina filosofica, che studia i principi etici e morali che muovono le scelte dei cittadini, in particolare di quelli che, lavorando alle dipendenze di una pubblica amministrazione, possono influire sull'intera collettività.

Il Codice etico dei pubblici dipendenti, invece, rappresenta il lato “pratico” dell'argomento, ponendosi come il documento aziendale che rappresenta la Carta dei diritti e dei doveri morali che in un'organizzazione definisce le responsabilità etico-sociali e i principi cui devono attenersi tutti i partecipanti all'attività lavorativa. In altre parole, il Codice etico riunisce una serie di norme di comportamento e si identifica, pertanto, nel Codice di Comportamento di una Pubblica Amministrazione. Non a caso, alcune Amministrazioni usano il termine Codice Etico al posto di Codice di Comportamento.

Il nucleo centrale dell'etica pubblica è l'orientamento della coscienza del singolo titolare di una funzione pubblica, sia esso Dirigente, funzionario o dipendente di qualsiasi categoria, alla migliore realizzazione del suo compito istituzionale, subordinando nettamente a questa realizzazione ogni suo fine particolare, immediato ma anche più ampio ed indiretto. Nella valutazione delle situazioni e nella assunzione delle decisioni il titolare di una funzione pubblica, intesa come una forma di potere, potrà e dovrà tener conto di opinioni, consigli, prese di posizione di altri soggetti, singoli o collettivi, ai quali è vicino o partecipa, escludendo ogni vincolo filosofico, ideologico, religioso e di interesse privato.

In sintesi:

1. L'**ETICA** attiene al comportamento, ovvero si occupa di distinguere i comportamenti appropriati da quelli non appropriati nella società in generale o in una determinata struttura sociale.
2. Il **CODICE** individua i comportamenti etici che i funzionari devono tenere nella Pubblica Amministrazione.
3. Il **CODICE ETICO** ha l'obiettivo di correlare le funzioni dell'Ente di appartenenza (più in generale le funzioni pubbliche) con il comportamento che il singolo funzionario deve tenere affinché il comportamento di quest'ultimo sia coerente all'esplicazione di dette funzioni

L'ETICA PUBBLICA NON COME SEMPLICE "REGOLA" DI COMPORTAMENTO

Se si consulta il Vocabolario Treccani, il significato di "regola" appare chiarissimo.

"Una REGOLA è il modo ordinato e costante in cui una serie di cose si svolge; si può osservare in alcune situazioni in natura o anche nel comportamento umano (fatti che si svolgono secondo una r., senza una r. fissa). Di conseguenza, si chiama poi regola anche l'esposizione chiara e precisa di questo modo di svolgersi, che diventa una norma da seguire, cioè indica ciò che deve essere fatto in determinate situazioni (stabilire, insegnare, osservare una r.; attenersi a una r.; eccezione alla r.). La parola regola è di uso molto comune nei linguaggi tecnici e specialistici, in cui ha diversi significati particolari: nelle scienze, una regola è un metodo pratico per risolvere un problema, soprattutto matematico (r. del tre semplice; r. per l'estrazione di radice); in grammatica, indica come si devono usare i suoni, le forme, le parole e le costruzioni di una lingua per esprimere i concetti desiderati con proprietà e correttezza (le regole della grammatica, della sintassi, delle concordanze, del discorso indiretto); nella tradizione cristiana, è l'insieme delle norme con le quali è organizzata la vita di una comunità religiosa (la r. benedettina, di sant'Agostino, francescana).

Infine, regola è una norma NON SCRITTA che suggerisce un certo comportamento: può derivare da un'esperienza oppure essere stabilita per convenzione e tramandata come tradizione (le regole del gioco; una cosa fatta a r. d'arte; una buona r. di vita; mangiare, bere senza r.; rispondere al saluto è buona r. di educazione)"

Possiamo affermare che le regole di condotta non sono altro che una serie di aspettative che un'organizzazione nutre nei confronti dei propri collaboratori: un "comportamento atteso" che impone, per l'appunto, il rispetto di alcune norme comportamentali.

E' per tale motivo che un' Amministrazione pubblica si dota di un Codice di Comportamento: chi adotta una regola di comportamento, sia uno Stato, un'amministrazione, un datore di lavoro, lo fa nel tentativo di standardizzare delle condotte, prevenire dei rischi, dare un segnale sulla direzione da intraprendere.

In particolare, nella Pubblica Amministrazione appare necessario mettere per iscritto ciò che ogni dipendente deve osservare per il bene della collettività.

I principi del Codice di comportamento di cui al d.P.R. 16 aprile 2013 , n. 62 (art. 3, comma 2)



Integrità

ovvero onestà e retitudine assoluta



Correttezza (agire secondo le regole) e buona fede (l'azione deve corrispondere al pensiero che la conduce)



Proporzionalità (l'azione amministrativa dev'essere svolta in modo che sia proporzionale all'obiettivo che intende perseguire), obiettività (il funzionario non deve farsi influenzare da altri elementi che non siano i fatti e le norme), trasparenza (il funzionario dev'essere in grado di ricostruire sempre a posteriori il proprio modus operandi)



Equità (interpretazione non puramente letterale della norma in funzione della ratio della medesima) e ragionevolezza (l'applicazione della norma deve dare esiti coerenti con la ratio sottesa alla stessa)



Il funzionario agisce in posizione di indipendenza e imparzialità (ossia il funzionario non deve agire in presenza di un interesse di parte terza)

Eppure, come è evidente nella definizione del vocabolario Treccani precedentemente riportata, una regola che suggerisce un certo comportamento da adottare non deve per forza essere scritta, ossia codificata.

Per comprendere questo concetto, basti pensare agli articoli del Codice di Comportamento che vietano ai dipendenti pubblici di operare illecitamente a proprio vantaggio, ad esempio accettando doni in cambio di favori; sfruttando mezzi e materiali per scopi personali; occultando eventuali conflitti di interesse, ecc. Se si riflette bene, tuttavia, ci si rende conto che, in questi casi, le regole (e le sanzioni che derivano dalla loro violazione) non rappresentano l'unico meccanismo che disincentiva l'adozione di comportamenti opportunistici. È un dato di fatto che non tutte le persone si lasciano coinvolgere in dinamiche a rischio di corruzione, anche quando avrebbero la possibilità di farlo e anche quando tali dinamiche sono vantaggiose: qualcosa interviene e blocca la messa in atto di determinati comportamenti. Questo qualcosa è il **filtro etico individuale**: i valori e le intuizioni morali che le persone si portano dentro (anche in virtù dell'appartenenza a un determinato contesto sociale e culturale) e che richiede che i comportamenti adottati non siano solo vantaggiosi, ma anche conformi alle aspettative della collettività, opportuni e, in assenza di regole, eticamente orientati.

Le regole dei codici di comportamento, quindi, non dovrebbero sostituirsi al filtro etico individuale, disattivando la percezione morale. Questo causerebbe una grave deresponsabilizzazione dei dipendenti pubblici, che sarebbero chiamati a seguire le regole in modo inconsapevole. Le regole, invece, devono affiancare il filtro etico delle persone, consolidando le loro percezioni su cosa si può fare e non si può fare in ambito pubblico.

Non riconducibile alla sola corruzione (violazioni esplicite di norme di legge), il tema dell'etica pubblica è pertanto da intendersi in senso più ampio. Di fatto, riguardano l'etica pubblica anche comportamenti che – seppur non ascrivibili a reati penali – sono comunque espressione di *maladministration*, ossia di fenomeni che vanno dai ritardi nell'espletamento delle pratiche, alla scarsa attenzione alle domande dei cittadini, al mancato rispetto degli orari di lavoro, fino alle stesse modalità di trattare le persone senza il dovuto rispetto e la necessaria gentilezza.

LE DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO A TUTELA DELLA DIGNITA' E DELL'ETICA

L'importanza del concetto di Etica pubblica è tale che, come premessa al proprio Codice di Comportamento, il Consiglio dei Ministri ha ritenuto opportuno inserire una serie di dichiarazioni che costituiscono una vera e propria "*conditio sine qua non*" perché le regole successivamente sancite possano essere non solo meramente (seppur necessariamente) osservate, ma preliminarmente comprese nel loro significato più profondo, condizione che ne determina il rispetto con maggiore consapevolezza e convinzione di agire nel giusto.

Si faccia caso come la maggior parte dei principi etici sanciti riguardino il rispetto dell'essere umano indipendentemente da sesso, razza e convinzioni politiche e religiose, e la sua dignità nell'ambiente di lavoro, inteso non solo come ambiente fisico, ma anche psichico. Da quest'ultimo punto di vista, molto peso viene dato al contrasto del "mobbing" e delle molestie sessuali.

Si ritiene, pertanto, di completare questa breve esposizione sull'Etica pubblica portando all'attenzione dei dipendenti dell'ARSAC i 15 punti che costituiscono la premessa al Codice di Comportamento del CdM, e che già a suo tempo hanno fornito all'Agenzia lo spunto per la

predisposizione della circolare 37 del 16.12.2021, presente sul sito istituzionale dell'ARSAC, a cui ad ogni buon fine si rimanda perché la stessa venga puntualmente osservata.

PREMESSA AL CODICE DI COMPORTAMENTO E DI TUTELA DELLA DIGNITÀ E DELL'ETICA DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELLA PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI

Dichiarazioni di principio a tutela della dignità e dell'etica

1. Le risorse umane sono il più importante patrimonio dell'Amministrazione, ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e la prospettiva *[omissis]*.
2. Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e confortevole, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e della dignità della persona. Hanno diritto a svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno, evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno ed indesiderato.
3. L'Amministrazione garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminazioni di genere, anche in via indiretta. Adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore, nei rapporti interpersonali, è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.
4. Il mobbing, le molestie ed ogni altra forma di discriminazione - che tendano ad emarginare la persona per motivi culturali, politici, sindacali, religiosi, etnici, di provenienza territoriale, di orientamento sessuale o di altro genere - sono inammissibili e ledono la dignità di coloro che li subiscono, compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, incidendo, inoltre, negativamente sulla prestazione di lavoro e sul clima organizzativo.
5. L'Amministrazione riconosce che il benessere psicofisico, la serenità psicologica nei luoghi di lavoro e gli aspetti emotivi e motivazionali delle attività lavorative sono fattori strategici sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, anche per la diretta ricaduta che tali aspetti hanno sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti.
6. L'Amministrazione assicura l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire alla/al dipendente che sia oggetto di mobbing, di molestie e che sia esposta/o a comportamenti indesiderati o, comunque, discriminatori, l'interruzione della condotta molesta.
7. La prevenzione di ogni forma di mobbing, di molestia e di ogni tipo di discriminazione è obiettivo imprescindibile dell'Amministrazione, da perseguirsi anche attraverso l'incentivazione di modelli lavorativi fondati sui principi esposti nel codice di comportamento.
8. La posizione di superiorità gerarchica non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti delle/dei dipendenti. Chi denuncia casi di mobbing o di molestie ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.
9. Ogni accertata violazione della dignità della lavoratrice e del lavoratore costituisce un illecito disciplinare, in quanto l'autrice/autore di tali comportamenti viola un preciso dovere di ufficio.
10. E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale, morale e psicologica.
11. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.
12. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.

13. E' garantito l'impegno dell'Amministrazione a sostenere ogni dipendente che sporga denuncia di molestie, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

14. E' assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti; i dati sensibili delle/dei dipendenti coinvolte/i sono trattati nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 luglio 2003, n. 196.

15. Nei casi denunciati di molestie, l'Amministrazione può procedere alla verifica su eventuali azioni discriminatorie subite dal soggetto interessato, in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione ad attività ed incarichi.