



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane  
Ufficio Procedimenti Disciplinari

AMONT - CNR - Amministrazione Centrale

Cl:

F: 8/04/815

N. 0037416

21/05/2014



Al Direttore Generale

**Oggetto:** Relazione al Codice di Comportamento del CNR, integrativo delle prescrizioni del codice di comportamento nazionale emanato con il DPR n.62 del 2013.

La presente relazione accompagna la versione definitiva del Codice di Comportamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche, di seguito "Codice", adottato alla luce delle recenti modifiche legislative introdotte con la legge 6/11/2012 n. 190 che hanno previsto tra l'altro la necessità per ogni singola amministrazione di adottare un proprio codice di comportamento, con procedura partecipata e previo parere dell'organismo indipendente di valutazione, ad integrazione e specificazione di quello nazionale emanato con DPR 16/4/2013 n. 62 il quale reca altresì previsioni innovative di coordinamento con i piani per la prevenzione della corruzione e per la valutazione della performance.

Il testo di riferimento per la prima parte del "Codice" è stato lo schema già vagliato dal Collegio dei Revisori di cui al verbale n. 1388 del 31/10/2011 rivisto a seguito delle relative osservazioni. Si è ritenuta più pertinente la collocazione della descrizione degli obblighi facenti capo ai ricercatori e tecnologi nell'art.3 ( comma 6), relativo alle Responsabilità, anziché nell'originaria sede dell'art. 4 relativa alla Indipendenza che vedrebbe come destinatari naturali, garanti di autonomia verso l'esterno, più propriamente gli organi di vertice del CNR. Le ulteriori integrazioni sono state ricavate dalla Carta Europea dei Ricercatori di seguito Carta. Carta che è stata alla base della prima stesura del testo.

In particolare essa stabilisce che *"I ricercatori dovrebbero aderire alle pratiche etiche riconosciute ed ai principi etici fondamentali applicabili nella e nelle loro discipline; nonché alle norme etiche stabilite dai vari codici etici nazionali, settoriali ed istituzionali"*.

Anche in linea con quanto sostenuto dalla Carta, si è condivisa la necessità di realizzare il presente Codice, da concepirsi come un proclama finalizzato a rafforzare la cultura della responsabilità, onde sensibilizzare tanto il personale dipendente ricercatore, tecnico ed amministrativo quanto i collaboratori esterni ad assimilare, nei propri comportamenti quotidiani, i concetti di dignità, moralità, decoro, correttezza, lealtà e responsabilità. La pratica costante e condivisa di tali precetti garantisce che l'alto profilo morale e professionale dei singoli venga ad esaltare anche il prestigio e l'autorevolezza dell'Ente nel suo complesso.

Nell'elaborazione del Codice sono stati considerati, come base di partenza, i principi generali e le prescrizioni contenute nella Carta, allo scopo di mantenere vivo e pieno *"il senso di responsabilità e la professionalità dimostrati dai ricercatori nello svolgimento del loro lavoro durante le loro fasi della carriera e nel loro lavoro poliedrico di lavoratori del sapere, dirigenti, coordinatori di progetti, manager, supervisori, mentori, consulenti di orientamento professionale o comunicatori scientifici"* nonché *"garantire che la natura dei rapporti tra*

*ricercatori e datori di lavoro o finanziatori favorisca esiti positivi per quanto riguarda la produzione, il trasferimento la condivisione e la diffusione delle conoscenze e dello sviluppo tecnologico, e sia propizia allo sviluppo professionale dei ricercatori”.*

Un'importante spunto di riflessione per questa prima parte del Codice è stato tratto, inoltre, dal Codice Etico della Comunità Universitaria, adottato dalle Università Piemontesi. I principi contenuti nel detto Codice, in considerazione della loro valenza universale, sono stati trasfusi nel testo, non senza adeguarli alla peculiarità organizzativa e funzionale del CNR.

Altro punto di riferimento è stato anche il Codice Etico adottato dall'Istituto di Psicologia del CNR, il quale riporta i contenuti ed i valori dichiarati nel Codice Etico dell'Associazione Italiana di Psicologia. E' stato infine preso in considerazione anche quanto scritto nel Codice etico CIVIT.

La restante parte del Codice recepisce, e non poteva essere diversamente, l'impostazione e le prescrizioni del Codice nazionale di cui al DPR n.62/2013 nonché le linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione esplicitate nella delibera n.75/2013. Come disposto dall'art.54 del d.lgs. n.165/2001 la violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano per la prevenzione della corruzione ed al Piano per l'integrità e la trasparenza, è fonte diretta di responsabilità disciplinare cosicché oltre alla natura propriamente etica o deontologica il Codice viene ad assumere anche un preciso valore giuridico. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive per alcune violazioni elencate direttamente dall'art. 16 del Codice nazionale di cui al DPR n.62/2013.

In ottemperanza alla procedura prescritta lo schema di Codice è stato prima pubblicato sul sito web dell'Ente alla pagina URP al fine di promuovere e realizzare una efficace consultazione pubblica in ordine al contenuto dello stesso con particolare riferimento a quello relativo ai profili deontologici del personale che opera nei settori a maggior rischio corruzione.

Sono pervenuti complessivamente n. 18 contributi di cui 13 si sono dimostrati non connotati di una qualche idonea e rilevante significatività in considerazione della loro estrema genericità mentre 5 contributi (di cui 3 dal contenuto del tutto identico) hanno evidenziato profili meritevoli di positivo apprezzamento dando luogo alla conseguente fase ricettiva-emendativa.

Sulla base degli indirizzi impartiti dalla S.V. si è provveduto quindi oltre che alla risistemazione formale di alcune parti del testo per renderle più sintatticamente fluide, a recepire le osservazioni relative in particolare :

- a) alla cancellazione del divieto espresso della riproduzione di ricerche già effettuate poiché negli approcci scientifici tale previsione potrebbe risultare interferente con il fondamentale processo di validazione di nuove teorie e nuovi protocolli;
- b) è stato recepito il riconoscimento della possibilità di svolgere l'attività di ricerca libera compatibilmente con le risorse disponibili, sempre comunque in coerenza con quanto espresso dai programmi strategici dell'Ente;
- c) è stata accolta la proposta di esplicitare nel testo il principio secondo cui le interruzioni correlate con la maternità non devono costituire motivo di discriminazione nella carriera dei dipendenti.

Di seguito, si riporta un insieme ordinato di note a commento dei singoli articoli di cui si compone il Codice .

### **Articolo 1 – Destinatari**

Il Codice dispone *i valori* e le regole fondamentali cui devono ispirarsi tutti i soggetti che instaurano un rapporto con il CNR. L'ambito di applicazione del Codice viene esteso anche ai "soggetti terzi", intendendosi per tali tutti quei soggetti non legati da un rapporto di lavoro subordinato con l'Ente ma comunque coinvolti, a diverso titolo, nell'attività del CNR (ad esempio: *comandati e distaccati*, assegnisti, borsisti, dottorandi, collaboratori e consulenti esterni, prestatori d'opera e/o professionisti, fornitori, appaltatori, partner societari). Non v'è dubbio che anche costoro debbano esser chiamati alla pratica quotidiana dei valori e delle regole di natura *giuridica* ed etica contenuti nel Codice, in considerazione del rapporto che li lega con l'Ente.

### **Articolo 2 – Principi**

Il Codice non sostituisce ma integra e riprende i contenuti della normativa nazionale pertinente attualmente in vigore, in particolare il "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" di cui al *DPR 16 aprile 2013 n. 62*, le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni) , il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto degli Enti di Ricerca e la *Carta Europea dei Ricercatori*.

Come già detto, il rispetto dei principi contenuti nel Codice risulta di fondamentale importanza per il corretto funzionamento e il buon andamento del CNR . Essi sono stati contestualizzati ed adeguati alla peculiarità organizzativa e funzionale del nostro Ente.

### **Art. 3 – Responsabilità**

Essa deve essere intesa sia come consapevolezza delle responsabilità connesse allo svolgimento dei compiti istituzionali di ciascun soggetto destinatario sia come pratica del rispetto in senso lato (decoro personale, reciproco rispetto nelle azioni e nell'eloquio, uso responsabile dei locali e delle risorse materiali che sono messi a loro disposizione dall'Ente, spirito di collaborazione).

In particolare, i dirigenti/direttori dell'Ente, nello svolgimento dei loro compiti istituzionali, hanno la responsabilità di diffondere tra il personale la cultura dello studio, della formazione, della ricerca e del relativo trasferimento tecnologico dei risultati al fine di ottenere, anche in collaborazione con le università e le imprese, lo sviluppo nell'ambito del territorio di riferimento.

L'attività di ricerca e di supporto alla ricerca deve - nel rispetto delle norme di legge vigenti in materia di formazione e/o di lavoro, di proprietà intellettuale, di sicurezza e di sperimentazione - favorire la diffusione delle conoscenze allo scopo di aumentare il benessere della società e della collettività e fare il possibile perché sia evitato un cattivo uso delle ricerche, delle teorie su cui si basano e delle tecniche utilizzate.

#### **Art. 4 – Indipendenza**

Il CNR è "ente pubblico nazionale con il compito di svolgere, promuovere, diffondere, trasferire e valorizzare attività di ricerca nei principali settori di sviluppo delle conoscenze e delle loro applicazioni per lo sviluppo scientifico, tecnologico, economico e sociale del Paese". Ciò comporta che la promozione della scienza e della conoscenza da parte del CNR richiede la libertà della comunità scientifica che in essa opera. Il trasferimento di conoscenze scientifiche e tecnologiche deve attuarsi all'esterno nel pieno rispetto dell'indipendenza del CNR nel suo complesso e della libertà del suo personale.

Il dipendente/*collaboratore* deve mantenere sempre una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

#### **Art. 5 – Disinteresse personale**

Nel perseguimento delle sue finalità istituzionali il CNR non è strumento per interessi personali di qualsiasi natura, materiale ed immateriale. I soggetti destinatari del Codice non devono svolgere alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e devono evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente.

#### **Art. 6 – Dignità e rispetto degli altri**

Il rispetto della dignità di tutti nell'ottica della valorizzazione delle diverse competenze ed attitudini personali deve costituire il mezzo per creare un ambiente favorevole alla ricerca, allo studio, alla formazione ed alla buona amministrazione, non turbato da tensioni di natura personalistica. Ciò implica il perseguimento di un diffuso benessere organizzativo così come auspicato nel D. Lgs. 150/2009.

#### **Art. 7 – Valorizzazione del merito**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3 del D. Lgs. 150/2009 nel quale è previsto che "La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito ...", il CNR deve adoperarsi per la valorizzazione del merito dei propri dipendenti in vista della loro formazione culturale e professionale. I dipendenti/collaboratori devono adottare comportamenti di cooperazione leale nell'ambito dei rapporti di lavoro. Ogni forma di nepotismo e favoritismo contrasta con la dignità, l'equità e la valorizzazione del merito.

#### **Art. 8 – Integrità**

In linea con i principi sanciti nel D. Lgs. 150/2009 in materia di nuovi obblighi della P.A. in tema di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione, anche in ambito CNR i meriti acquisiti nello svolgimento del proprio lavoro non devono portare a benefiche gerarchie di prestigio scientifico e/o culturale e non devono contribuire alla costituzione di strutture di potere.

I titoli di studio e professionali, la formazione culturale, le esperienze professionali e/o l'attuale attività scientifica, di insegnamento devono essere esplicitati in modo chiaro alle

persone che collaborano alla ricerca ed all'amministrazione, o che vi partecipano, e in generale alle persone con cui si viene a contatto anche nella diffusione delle ricerche, nelle diverse sedi scientifiche (congressi, seminari, pubblicazioni).

Occorre, inoltre, evitare di insegnare l'uso di tecniche e di strumenti di ricerca in sedi non scientificamente appropriate. Particolare cura va posta nella determinazione del livello di competenza personale necessario all'applicazione delle tecniche e degli strumenti oggetto dell'attività di ricerca. Non deve, comunque, essere permesso alle persone in formazione un uso autonomo di tali strumenti, prima che queste abbiano raggiunto l'adeguata preparazione professionale.

Nei rapporti privati non va menzionata la posizione ricoperta per ottenere utilità non spettanti né assunto un comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Ente.

#### **Articolo 9 – regali, compensi e altre utilità**

Viene previsto il divieto da parte dei dipendenti/collaboratori di sollecitare o accettare regali o altre utilità salvo che quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e comunque non a titolo di corrispettivo per compiere un atto previsto dal proprio ruolo. La soglia di modico valore riportata è quella del Codice di comportamento di cui al DPR n.62/2013. In forza dell'art. 16 ,comma 2, dello stesso è punibile con il licenziamento la prima violazione di ognuno dei divieti previsti nell'articolo in commento qualora ricorrano gli estremi della gravità.

Sarà soggetta all'adozione della sanzione disciplinare conservativa la violazione della disposizione in esame in caso di eccedenza non particolarmente rilevante dal modico valore che l'art.4 del DPR n.62/2013 quantifica in € 150,00 anche sotto forma di sconto; la sanzione sarà del licenziamento per reiterate violazioni superiori a tale soglia. Così come sarà soggetto a licenziamento se il regalo o l'utilità, eccedente il modico valore, viene richiesta a titolo di corrispettivo per compiere o aver compiuto un atto del proprio ufficio. E' bene qui comunque sottolineare che la violazione commessa anche per valore non eccedente la soglia e sempre a titolo di corrispettivo per compiere un atto dovuto nei fatti si risolve nella equiparazione della condotta prevista dal Codice con la fattispecie penale della corruzione. In questo caso il regalo o altra utilità va rifiutata per non incorrere non tanto nel licenziamento quanto nella sentenza di condanna.

I regali e le altre utilità ricevute in violazione del divieto sono immediatamente messi a disposizione dell'Ente per essere restituiti o devoluti per le attività di rappresentanza istituzionale.

Il comma 4 dell'articolo in commento conduce all'adozione della sanzione disciplinare per il dipendente/collaboratore che abbia accettato incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza. Nel caso si verifichi la prima volta, occorrerà procedere ad una valutazione di gravità della condotta del dipendente/collaboratore, ad esempio tenendo conto del valore del compenso pattuito, mentre il licenziamento è disposto in ogni caso, nell'ipotesi di recidiva (ai sensi dell'art. 16 , comma 2 penultimo periodo del DPR n.62/2013). A ulteriore garanzia di imparzialità nell'attività amministrativa viene introdotto il divieto per i dipendenti/collaboratori che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi e negoziali di prestare attività lavorativa, sia essa subordinata che in forma autonoma, nei tre anni successivi alla cessazione dal servizio con i soggetti privati destinatari dell'attività svolta con quei poteri. Obbligo che viene a concretizzarsi tramite l'inserimento della specifica clausola sia nei contratti di assunzione e di incarico che nei bandi e disciplinari di gara.

## **Art. 10 – Partecipazione ad associazioni ed organizzazioni**

L'obbligo di comunicazione previsto nell'articolo in commento concerne l'adesione o l'appartenenza del dipendente/collaboratore ad organizzazioni od associazioni i cui ambiti di interesse possono essere oggetto di interferenza con l'attività svolta dall'ufficio di appartenenza. Come richiesto dalle linee guida emanate dalla ANAC vengono individuate in modo specifico le aree di interesse che possono interferire ed il termine entro cui fare la comunicazione. Da segnalare che la violazione del secondo comma, ai sensi dell'art. 16 del DPR n. 62/2013 può dar luogo alla sanzione estintiva del rapporto da valutarsi in relazione alla gravità del comportamento sia con riferimento alla intensità della costrizione e/o della gravità della minaccia ritorsiva sulla carriera del dipendente/collaboratore sia dell'entità del vantaggio sulla stessa come conseguenza dell'adesione o appartenenza. Le suddette comunicazioni dando luogo al trattamento di dati personali comportano l'obbligo da parte dell'Ente di adeguare il vigente regolamento in materia di privacy.

## **Art. 11 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse**

L'obbligo di astensione per conflitto con interessi propri e comunque nei casi in cui esistono gravi ragioni di convenienza investe tutti i destinatari del presente Codice. Per i dipendenti/collaboratori, incluso il vertice non politico, è previsto altresì l'obbligo informativo verso il superiore gerarchico dei rapporti diretti o indiretti o comunque delle situazioni in essere con soggetti privati che danno luogo o possano dar luogo con riferimento alle pratiche di propria competenza, o perché a loro affidate, a conflitti di interesse.

L'obbligo di astensione ha riguardo non solo al momento decisorio ma anche a quello di svolgere semplicemente delle attività di carattere istruttorio che siano in grado di influenzare e condizionare i contenuti dell'atto finale con riguardo a pratiche del proprio Ufficio aventi riflessi su quei soggetti con i quali gli stessi o le altre persone a loro collegate hanno rapporti. L'interesse in conflitto non deve avere necessariamente contenuto economico potendosi sostanziare anche in forme di favoreggiamento o condiscendenza nei confronti di un soggetto politico o sindacale o di un superiore gerarchico. Ai sensi dell'art. 16 del DPR n. 62/2013 la recidiva nella violazione del dovere di astensione comporta la sanzione estintiva del rapporto. Misura espulsiva esclusa invece nel caso di conflitto potenziale che interviene quando l'interesse connesso con la pratica dell'Ufficio sia solo indiretto, eventuale, non attuale perché derivante dal verificarsi di una condizione ulteriore e non prevedibile.

## **Art. 12 – Obbligo di astensione**

L'articolo in commento costituisce una ulteriore estensione di ipotesi di esistenza di conflitti di interesse, come già presente nel Codice di comportamento di cui al DPR n. 62/2013, e descrive inoltre in ossequio alla specifica prescrizione dell'ANAC contenuta nelle linee guida di cui alla delibera n. 75/2013 la proceduralizzazione della comunicazione dell'astensione individuando il sistema di archiviazione dei casi di astensione nell'Ente. Nella previsione normativa vengono in considerazione, quali situazioni di conflitto di interesse, quelle di altre persone che con il dipendente/collaboratore nonché con i suoi familiari abbiano frequentazione abituale o altro rapporto preferenziale o ancora rapporti di credito e debito significativi. In questi casi interviene l'obbligo di informare il superiore gerarchico dell'esistenza di taluno di questi casi di conflitto il quale è tenuto a decidere, motivando, in merito all'eventuale trasferimento ad altro dipendente/collaboratore della trattazione della specifica pratica.

### **Art. 13 – Prevenzione della corruzione**

In questo articolo come nel successivo vengono richiamati gli obblighi di comportamento previsti in Piani di azione appositamente adottati in ossequio alle cogenti disposizioni normative (legge 6/11/2012 n. 190 e decreto legislativo n. 33/2013) che hanno come finalità quella di vigilare nell'interna struttura dell'Ente contro eventuali fenomeni di abuso e corruzione e per garantire la trasparenza e la tracciabilità dell'azione amministrativa. Costituiscono azioni preventive di contrasto all'insorgenza dei fatti corruttivi che prevedono tra l'altro di stimolare e favorire mediante la predeterminazione di procedure standard la segnalazione da parte del personale e anche di esterni dei fatti sintomatici dei fenomeni in questione. Ciò presuppone che il dipendente/collaboratore conosca il piano dei rischi, le azioni di prevenzione e contrasto e che soprattutto si senta responsabilizzato a tal fine.

Viene individuato in relazione alla struttura organizzativa dell'Ente il percorso che deve seguire il segnalante nel rispetto della linea gerarchica, salvo la deroga dovuta nel caso che l'oggetto della segnalazione riguardi il proprio dirigente sovraordinato. Al fine di garantire l'anonimato del segnalante, come richiesto dalla normativa vigente, è stato previsto l'obbligo di predisposizione da parte dei possibili destinatari di un personale indirizzo di posta elettronica certificata appositamente dedicata a raccogliere le suddette segnalazioni.

Viene previsto altresì l'obbligo per coloro che siano stati condannati o rinviati a giudizio per delitti contro la PA di renderne comunicazione al dirigente della propria struttura, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e all'Ufficio procedimenti disciplinari, così come conseguentemente vengono previste anche le automatiche preclusioni all'esercizio da parte degli stessi di alcune delicate funzioni amministrative specificamente enucleate.

### **Art. 14 – Trasparenza e tracciabilità**

Come richiesto dalla delibera n. 75/2013 dell'ANAC è stato fatto espresso rinvio ai contenuti del Programma triennale della trasparenza e l'integrità che il CNR ha approvato con deliberazione n. 31/2013 aggiornandolo alle linee guida di cui alla delibera CIVIT n.2/2012.

Documento programmatico comunque in progress essendo opportuno intervenire sul medesimo anche successivamente all'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione per finalità di allineamento e coordinamento e per garantire la necessaria contestualità e complementarietà indispensabili per realizzare il ciclo di gestione della performance.

Fermi gli obblighi del Responsabile della trasparenza e di ogni titolare del dato, così come individuato nel Programma nella parte relativa alla matrice delle titolarità, circa gli adempimenti attribuiti di pubblicazione dei dati trattati nell'ambito delle strutture di rispettiva assegnazione le cui violazioni, per mancata o incompleta pubblicazione, rilevano ai fini della valutazione della performance individuale e della responsabilità dirigenziale è opportuno evidenziare al contempo come le violazioni medesime oltre quelle del restante personale, destinatario comunque dei doveri correlati di collaborazione e supporto, possono assumere rilevanza anche ai fini disciplinari in virtù del richiamo operato dall'articolo in commento. Significativa in tal senso si rivelerà anche l'attività di audit svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione sul processo di attuazione del programma e sulle misure di trasparenza adottate i cui risultati verranno riportati nella relazione annuale.

### **Art. 15 – Comportamento in servizio**

Vengono riportati alcuni significativi comportamenti che i dipendenti/collaboratori debbono tenere in servizio, espressamente richiamati nella direttiva adottata dall'ANAC;

quelli relativi alla vigilanza sulla corretta osservanza delle disposizioni e alla ripartizione equa dei carichi di lavoro sono stati inseriti nell'art. 17 riguardante le disposizioni particolari per i dirigenti.

Non si tratta di norme comportamentali contenenti particolari novità essendo già previste nei codici di comportamento precedenti o già contemplati come obblighi o doveri nella normativa vigente per lo più di fonte legislativa o contrattuale. La riscrittura intende rafforzare l'azione di disincentivazione e comunque di contrasto alle eventuali esistenti forme di desuetudine dal rispetto di determinati principi ritenuti tra le regole fondamentali di comportamento del dipendente pubblico.

In alcuni casi possono dar luogo a veri e propri reati da cui consegue un danno economico per l'Ente. Si tratta spesso di violazioni che vengono in considerazione perché al di là della configurabilità di un reato in ogni caso ledono l'immagine dell'Ente nonché il corretto utilizzo a fini pubblici dei beni di proprietà dello stesso ingenerando nell'opinione pubblica la convinzione dell'esistenza di situazioni di privilegio e di impunità.

#### **Art. 16 – Rapporti con il pubblico**

Riguarda in particolare i doveri del dipendente/collaboratore a diretto contatto con il pubblico. Ha di norma l'obbligo di indossare un cartellino nominativo identificativo messo a disposizione dall'Ente. L'obbligo di identificabilità è volto a disincentivare l'inosservanza degli altri obblighi contenuti nell'articolo in commento, tra i quali di operare con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità. Al fine di agevolare l'utenza è previsto che ove il dipendente/collaboratore non sia competente in merito alla richiesta presentata, sulla base delle disposizioni interne, cura che la stessa venga inoltrata all'Ufficio competente dell'Ente. Con riferimento alla necessità di definire, come richiesto dalle linee guida dell'ANAC, le modalità e regole di rilascio di dichiarazioni pubbliche per conto dell'Ente è stato contemplato l'obbligo di fornire la relativa informativa ai rispettivi organi di vertice da individuare nelle figure del Direttore Generale e del Presidente in relazione agli argomenti da trattare.

Al di fuori dei casi consentiti il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio. Fornisce informazioni in relazione a procedimenti in corso e rilascia copie di atti solo nei modi e nei termini previsti dalla normativa in materia di accesso.

In considerazione della possibilità di poter procedere ad aggiornamenti del presente codice in relazione alle esigenze interne dell'Ente nonché di quelle proposte e manifestate dagli stakeholder oltreché dell'obbligo di dover tener conto delle segnalazioni esterne sulla violazione delle disposizioni del presente codice e dei Piani anzidetti ad esso strettamente correlati, è stata espressamente prevista la necessità di una condivisione delle segnalazioni esterne tra l'Ufficio relazioni con il pubblico e l'Ufficio procedimenti disciplinari.

#### **Art. 17 – Disposizioni particolari per i dirigenti**

Oltre agli altri obblighi comportamentali che lo vedono destinatario nella veste di dipendente/collaboratore al Dirigente/Direttore, sia con incarico da interno che da esterno sia per coloro che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti in Uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico e comunque in Uffici di particolare rilievo, incombono ulteriori doveri specifici come previsto nel Codice di cui al DR n.62/2013 e nelle linee guida dell'ANAC.

Per questi ulteriori doveri il presente Codice, conformandosi ai principi della normativa sovraordinata, si richiama ad una definizione "sostanziale" di dirigente comprendendo anche quei soggetti che a vario titolo si trovano a svolgere anche in via temporanea una funzione di direzione di un ufficio.



In particolare a lui è richiesto di svolgere con diligenza le funzioni assegnate e di perseguire gli obiettivi attribuiti adottando un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

Il dirigente, compatibilmente con le risorse disponibili, è tenuto a curare il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, alla inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali e assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di una equa ripartizione del carico di lavoro sulla base delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione.

I compiti valutativi sul proprio personale devono essere svolti con imparzialità. La qualità della valutazione è parte integrante dello stile di direzione e questo deve essere adeguato all'incarico ricevuto. E' tenuto ad assumere atteggiamenti trasparenti e imparziali e deve utilizzare le risorse assegnate al proprio ufficio per finalità esclusivamente istituzionali. Deve favorire la conoscenza di buone prassi assicurando la migliore efficienza della struttura.

Al dirigente, da intendere nel senso più ampio, è richiesto, per finalità di trasparenza nella gestione e di verifica costante di inesistenza dei conflitti, anche potenziali, di interesse di comunicare all'Ente all'atto del conferimento dell'incarico le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e di dichiarare con riferimento a parenti e affini entro il secondo grado, a coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche, la sussistenza di situazioni di loro coinvolgimento nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Come previsto dalla legge il dirigente, da intendere qui incaricato di funzione dirigenziale, inoltre deve fornire le prescritte informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti ad imposta.

Vengono in rilievo due particolari condotte dei dirigenti, ed equiparati, di cui la prima richiamata espressamente nell'articolo in commento viene a configurarsi come dovere connesso alle competenze disciplinari e di informativa all'autorità giudiziaria quando vengono a conoscenza di illeciti disciplinari/amministrativi/penali commessi dai propri collaboratori; viene richiamata anche la procedura da seguire in conformità alla normativa di cui al decreto legislativo n. 150/2009. La seconda, che viene richiamata all'art. 13, si sostanzia nel dovere di assicurare la tutela e riservatezza all'eventuale denunciante un fatto corruttivo, condotta la cui reiterata violazione può comportare finanche l'assunzione della misura espulsiva. Tale obbligo di riservatezza è stato introdotto con l'evidente finalità di evitare che i colleghi del dipendente/collaboratore corrotto non denunciino fatti e situazioni a loro conoscenza per il timore di subire ritorsioni per la circostanza di averli riferiti ai propri superiori.

#### **Art. 18 – Svolgimento di attività in particolari aree o settori**

L'articolo in commento recepisce sia le specifiche disposizioni di cui all'art. 14 del DPR n.62/2013 che la raccomandazione riportata nelle linee guida dell'ANAC in forza della quale una particolare attenzione deve essere rivolta a quelle categorie di dipendenti pubblici che svolgono attività di natura tecnico-professionale o che sono impiegati presso strutture interne di rappresentanza legale dell'amministrazione. Pertanto oltre alle fattispecie legali già disciplinate sono state previste le seguenti ulteriori situazioni:

- a) l'obbligo per il personale incaricato dell'attività contenziosa di svolgere l'attività esclusivamente nell'interesse dell'Ente e di osservare altresì i codici deontologici professionali in quanto compatibili.
- b) specifici obblighi informativi e di rendicontazione a carico del personale titolare o responsabile di progetti di ricerca o di attività di formazione che usufruisca di finanziamenti per l'attività stessa.

c) l'obbligo di agevolare la rotazione degli incarichi e di fornire la collaborazione necessaria nel passaggio delle consegne in caso di avvicendamento negli incarichi particolarmente in quei settori od aree individuate come a rischio nel Piano per la prevenzione della corruzione.

#### **Art. 19 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

L'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001 e l'art. 15 del DPR n. 62/2013 affidano ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura, ai servizi di controllo interno e all'ufficio di disciplina la vigilanza ed il controllo sull'applicazione dei Codici stessi. L'Ente è tenuto inoltre a farsi carico dei compiti di pubblicità del Codice dando la più ampia diffusione dello stesso pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di incarico negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'Ente, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi e lavori in favore dell'Ente stesso.

L'Ufficio procedimenti disciplinari svolge inoltre attività di verifica del rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione ed è inoltre responsabile dell'aggiornamento del presente Codice, dell'esame delle segnalazioni delle condotte illecite e della loro raccolta. Opera in stretto raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione al quale invece spettano i compiti della diffusione nell'Ente del Codice stesso ed il monitoraggio annuale sulla sua attuazione il cui risultato va trasmesso all'ANAC e all'OIV ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale.

Particolare attenzione deve essere riservata alla formazione del personale sia con riguardo al contenuto del presente Codice che con riferimento al Piano per la prevenzione della corruzione; la circostanza di operare in uffici e settori particolarmente esposti al rischio corruzione costituisce criterio prioritario per essere avviati alle iniziative annuali di formazione.

#### **Art. 20 – Regime sanzionatorio**

La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri di ufficio è soggetta a contestazione disciplinare e all'applicazione di una sanzione da valutarsi con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro ed al prestigio dell'Ente. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro del comparto degli enti pubblici di ricerca, incluse quelle espulsive per alcune violazioni elencate espressamente all'art. 16 del DPR n. 62/2013 che sono state oggetto di commento nei precedenti articoli e che qui per la loro gravità opportunamente vengono nuovamente richiamate.

Si è soggetti a licenziamento se il regalo o l'utilità di cui all'art. 9 del presente Codice, eccedente il modico valore, viene richiesta o accettata a titolo di corrispettivo per compiere o aver compiuto un atto del proprio ufficio.

Del pari la sanzione espulsiva è prevista se il dipendente o dirigente viola il divieto di concludere per conto dell'Ente contratti di lavori, servizi, forniture, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli ex art. 1342 del codice civile, nel biennio precedente. Così come è soggetto alla medesima sanzione se abbia accettato incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza. In questo ultimo caso qualora ciò avvenga per la prima volta occorre procedere ad una valutazione della gravità della condotta

eventualmente tenendo conto del valore pattuito; nel caso invece di recidiva viene disposto il licenziamento.

Viene contemplato il licenziamento per coloro che abbiano costretto altri dipendenti o colleghi ad aderire ad organizzazioni o associazioni non di natura politica o sindacale. Analogamente in caso di recidiva nella violazione del dovere di astensione per conflitto di interessi e per i dirigenti e le figure a questi equiparate nella omissione dall'esercizio dei doveri connessi alle competenze disciplinari e nella indebita rivelazione dell'identità del soggetto denunciante un fatto corruttivo.

Le violazioni accertate e sanzionate sono considerate inoltre nell'ambito della misurazione e valutazione della performance individuale.

Al fine di rendere vincolanti le norme del presente Codice anche nei confronti dei soggetti terzi sarà necessario che costoro assumano espressamente l'impegno a rispettare, nel tempo in cui svolgeranno la propria attività nell'interesse del CNR, i principi e le regole contenuti nel Codice. La dichiarazione d'impegno dovrà essere inserita in una specifica clausola del contratto che regolerà i rapporti tra soggetti terzi ed il CNR.

Nei confronti di costoro non può trovare applicazione la sanzione disciplinare, non essendo legati da un rapporto di lavoro subordinato. In sostituzione, deve essere prevista, all'atto della dichiarazione d'impegno che tali soggetti dovranno rilasciare, una clausola risolutiva espressa del contratto che li lega al CNR e/o una clausola penale. Quest'ultima non potrà rivestire la funzione risarcitoria tipica della penale, *salvo beninteso sussistendone i presupposti l'esercizio anche dell'azione risarcitoria, nella considerazione della non risarcibilità dei valori di natura etica-comportamentale*, ma comunque dovrà svolgere una chiara funzione di *deterrenza*. La clausola sarà fatta valere dal dirigente della struttura cui compete la gestione del contratto.

#### **Art. 21 – Rapporti con altri organismi**

Viene prevista la facoltà per i soggetti chiamati a diffondere la pratica dei precetti del Codice di avvalersi del supporto del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Tale possibilità viene introdotta in considerazione dello stretto legame sussistente tra i valori etici riportati nel Codice e le tematiche sottese alle competenze del CUG e dell'OIV.

#### **Art. 22 – Codice Etico di comportamento locale e buone prassi**

L'articolo in commento consente alle diverse strutture dell'Ente di proporre l'adozione di un Codice di comportamento a livello locale che tenga conto della peculiare attività svolta nella struttura stessa. Viene prevista invece una estensione automatica, laddove beninteso non ancora operante, alle strutture che svolgono attività di ricerca sperimentale mediante accordi nell'ambito del programma nazionale di ricerca sanitaria dell'obbligo di avvalersi dei comitati etici di cui al decreto del Ministero della Salute del 8/2/2013, in G.U. 24/4/2013 n. 96, e per quelle che svolgono anche l'attività assistenziale convenzionata ricadente nell'ambito del Servizio sanitario nazionale dell'obbligo di applicare gli eventuali codici etici adottati dalle Aziende Sanitarie Locali competenti per territorio.

Fuori da questi casi si è ritenuto di prevedere un diverso percorso di approvazione dei codici locali rispetto alla precedente versione che riconosceva alle singole strutture un potere di autoregolamentazione, ciò sia in considerazione della oramai acquisita natura di fonte normativa delegata riconosciuta al presente Codice circostanza che non sembra consentire secondo i principi generali la possibilità di una ulteriore delega normativa "in bianco", sia in

considerazione della portata generale sotto il profilo della responsabilità, sia essa penale, civile, amministrativa e disciplinare, che vengono ad assumere i codici etico -deontologici, le linee guida e le buone prassi soprattutto nel campo della ricerca bio -medica e della pratica sanitaria.

In questa sede sono stati recepiti altresì i valori ed i doveri che il personale e le strutture dell'Ente debbono far propri assumendo comportamenti responsabili e scrupolosi in materia di tutela ambientale salute e sicurezza. A tal fine dovranno essere perseguiti comportamenti oltre che conformi alle norme ed ai regolamenti ambientali anche idonei a gestire le risorse in modo sostenibile riducendo il più possibile l'impatto sull'ambiente.

#### **Art. 23 – Pubblicità - Norme finali**

Le disposizioni del presente articolo si limitano e recepire le prescrizioni in materia di pubblicità contenute nella legge e nel DPR n. 62/2013.

Si resta a disposizione per ogni ulteriore occorrenza e per gli eventuali confronti sull'argomento.

IL RESPONSABILE f.f.

Dot. Angelo Grisanti



*Allegati:*

1. *Codice di comportamento del CNR.*
2. *Osservazioni pervenute a seguito della consultazione pubblica.*