



Codice di Comportamento dell' Agenzia Nazionale per i Giovani

Relazione illustrativa

Indice

Premessa	3
1. Procedura di adozione del Codice	4
2. Consultazione pubblica	5
3. L'iter di approvazione.....	9
4. Contenuti e struttura del Codice	9

Premessa

Nell'ambito delle strategie volte alla lotta contro la corruzione nella Pubblica Amministrazione, con la legge 6 Novembre 2012, n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", sono state introdotte varie misure di prevenzione ai fenomeni corruttivi, tra cui la necessità per tutti gli enti pubblici di dotarsi di un proprio Codice di Comportamento per i dipendenti.

In particolare, con 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" è stato adottato un "**Codice generale**" che trova integralmente applicazione in ogni Amministrazione. In aggiunta a tale Codice, l'art. 54, comma 5, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 prevede che ciascuna Pubblica Amministrazione, debba a sua volta dotarsi di un proprio "**Codice di comportamento per i dipendenti**" ad integrazione e specificazione del citato "Codice generale".

In ottemperanza alle disposizioni di legge previste nella normativa sopra menzionata, l'Agenzia Nazionale per i Giovani, ha proceduto alla redazione di un proprio Codice di Comportamento per i dipendenti, adottato in data 20 luglio 2017, seguendo l'iter previsto dalla normativa vigente e previo parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Agenzia, pervenuto in data 12 luglio con protocollo ANG/5009/DG. Per l'elaborazione del Codice di comportamento dei dipendenti ANG, sono state seguite le indicazioni contenute nelle "**Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni** (art.54, comma 5, d.lgs. n.165/2001)", emanate dalla Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche – Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013.

L'adozione del Codice di Comportamento da parte dell'Agenzia Nazionale per i Giovani rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione, approvato con delibera della Commissione n. 72 del 2013.

Al fine di garantire il massimo livello di trasparenza nel processo di adozione del Codice di Comportamento dei dipendenti ANG e tracciare l'iter seguito, è stata redatta la presente Relazione Illustrativa.

1. Procedura di adozione del Codice

Nell'elaborazione del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia Nazionale per i Giovani sono state recepite le indicazioni contenute nelle "**Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni** (art.54, comma 5, d.lgs. n.165/2001)", emanate dalla Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche – Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013. Il Codice di Comportamento per i dipendenti ANG contiene 16 articoli e definisce specifici provvedimenti volti a prevenire i fenomeni corruttivi nell'Agenzia, alla luce dei "doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare", secondo quanto previsto nel "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". Al fine di costruire un'infrastruttura adeguatamente in grado di arginare fenomeni corruttivi per il personale dipendente, nel Codice ANG sono state integrate le misure di carattere generale contenute nel Codice generale valido per tutte le Amministrazioni, riadattando le regole del Codice generale allo specifico contesto dell'Agenzia.

A seguito della predisposizione della bozza di Codice, è stata avviata la "procedura aperta alla partecipazione", relativa alla raccolta di pareri e osservazioni da parte di tutti gli stakeholder interessati a fornire un proprio contributo alla redazione del Codice, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.54, comma 5, del d.lgs. n.165/2001. A tal fine è stato predisposto un apposito modulo per la formulazione di suggerimenti, da compilare e da inviare all'indirizzo e-mail direzione@agenziagiovani.it. La pubblicazione della bozza del Codice e dell'apposito modulo avvenuta al seguente link <http://www.agenziagiovani.it/news/159-altro/2480-codice-di-comportamento-ang-aperta-la-consultazione> è stata effettuata con lo scopo di favorire il più ampio grado di coinvolgimento e partecipazione di tutti i soggetti interessati a fornire il proprio contributo

nonché ad acquisire eventuali proposte ed osservazioni sulla bozza, in conformità a quanto previsto dall'ANAC, con la citata delibera n. 75/2013.

Il processo di coinvolgimento è stato avviato in data 9 giugno 2017, con una comunicazione effettuata attraverso e-mail da parte del Direttore Generale dell'ANG, diretta al personale dipendente, allo scopo di informare i destinatari sul procedimento di adozione del Codice di Comportamento dell'ANG. Nella comunicazione, contenente in allegato la bozza del Codice e il relativo modulo, il DG ha sollecitato i destinatari a prendere parte nella fase di consultazione aperta, mediante l'invio di proposte di integrazioni o modifiche sul testo formulate in maniera chiara e comprensibile. Nella stessa data, il DG ha provveduto all'invio della medesima comunicazione al resto degli stakeholder, tra cui le sigle sindacali e il Comitato Direttivo. A titolo informativo, la bozza del Codice è stata anche inviata al Sottosegretario di Stato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali On. Luigi Bobba, e al Dipartimento per la Gioventù e il Servizio Civile Nazionale.

Il periodo di permanenza sul sito istituzionale dell'ANG della bozza di Codice di Comportamento e del modulo per la raccolta di osservazioni e modifiche è stato pari a 15 giorni, dal 13 giugno al 28 giugno 2017.

2. Consultazione pubblica

Durante il periodo di consultazione pubblica sono pervenute via e-mail segnalazioni da parte di quattro soggetti interni all'Agenzia. Tutte le proposte e le osservazioni pervenute entro il termine stabilito nella comunicazione pubblicata sul sito dell'ANG, poichè ritenute fondate e coerenti, sono state esaminate ed accolte nel Codice, modificando e integrando il testo laddove ritenuto necessario.

Le proposte citate, inviate in risposta alla comunicazione effettuata via mail dal Direttore Generale dell'ANG, sono state sintetizzate nella seguente tabella al fine di garantire i più alti livelli di trasparenza nella redazione del Codice:

Proposta/Osservazione	Accoglimento	Eventuale motivazione in caso di rifiuto
Art. 9, sottolineare l'obbligatorietà degli obblighi in tema di trasparenza e tracciabilità	SI	-
Inserire numerazione delle pagine nel testo del Codice e altre lievi modifiche formali	SI	-
Modifiche formali all'art. 11, comma 8 e comma 14	SI	-
Art. 4, comma 2: non accettare incarichi da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza del dipendente, da sostituire con: "non accettare incarichi da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto un interesse economico significativo derivante da decisioni o attività svolte dall'ufficio di appartenenza del dipendente"	SI	-
Art. 6, comma 1 da rielaborare nei seguenti termini "Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, i dipendenti e i collaboratori, al momento dell'assunzione, informano per iscritto l'ANG di tutti i rapporti di collaborazione e finanziari con soggetti	SI	-

<p>privati in qualunque modo retribuiti e intrattenuti negli ultimi tre anni, precisando se essi siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al proprio Ufficio e limitatamente alle attività affidate. Tali rapporti riguardano anche i propri parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente"</p>		
<p>Art. 11, comma 9, apportare modifiche di carattere formale</p>	<p>SI</p>	<p>-</p>
<p>Art. 14, primo comma, "I Responsabili delle diverse articolazioni dell'ANG", da sostituire con "I Dirigenti dell'ANG, l'OIV e l'UPD"</p>	<p>SI</p>	<p>-</p>
<p>Art. 15, comma 6, sostituire la parola "Sistema" con "Sistema di misurazione e valutazione della performance"; al comma 9 modificare il riferimento all'art. 3 con il riferimento all'art. 2</p>	<p>SI</p>	<p>-</p>
<p>Art. 16, comma 1, il riferimento al comma 2 dell'art. 2 è stato eliminato e sostituito con "i destinatari che al momento della sua pubblicazione hanno già in essere un rapporto di dipendenza o collaborazione con l'ANG"</p>	<p>SI</p>	<p>-</p>
<p>Art. 11, inserire il seguente comma: "Il dipendente che effettua la sua</p>	<p>SI</p>	<p>-</p>

prestazione di lavoro in base al modello di "lavoro agile" è tenuto al rispetto di tutte le disposizioni del presente codice. Il dipendente che effettua la sua prestazione di lavoro in base al modello di "lavoro agile", in qualità di incaricato del trattamento dei dati ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, è tenuto al rispetto delle misure di sicurezza indicate nel conferimento dell'incarico e nel documento programmatico della sicurezza del trattamento dei dati personali dell'Agenzia Nazionale per i Giovani. Il dipendente è inoltre tenuto al rispetto delle misure di sicurezza ICT. Nello svolgimento delle attività in modalità di lavoro agile, il dipendente è obbligato (a titolo esemplificativo e non esaustivo) a: a) custodire le credenziali e le password; b) rispettare le disposizioni impartitegli dal responsabile per il trattamento dei dati sensibili; c) attenersi alle regole e misure di sicurezza previste per il trattamento dei dati personali e sensibili, anche nell'utilizzo e predisposizione di archivi cartacei o digitali; d) adottare adeguate misure di sicurezza nei confronti di soggetti terzi che hanno accesso alla propria postazione di

<p>lavoro ; e) assicurare il rispetto delle misure a protezione delle configurazioni di hardware e software su dispositivi mobili e workstation. Le violazioni delle disposizioni delle misure di sicurezza a tutela della privacy e a tutela dei sistemi ITC costituiscono illecito disciplinare sanzionato nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 165 del 2001 e del CCNL.</p>		
---	--	--

3. L'iter di approvazione

Esaurita la fase di consultazione pubblica in data 28 giugno 2017, lo schema di Codice così integrato e modificato è stato trasmesso all'Organismo di Valutazione Indipendente in data 10 luglio 2017, per il prescritto parere di competenza. L'OIV, considerate le Linee Guida in materia di Codici di Comportamento delle Pubbliche Amministrazioni, emanate con delibera n. 75/2013 dall'ANAC, ha provveduto a inviare presso l'Agenzia Nazionale per i Giovani in data 12 luglio 2017, il parere positivo all'adozione del Codice di Comportamento, giudicandolo conforme alle Linee guida sopra menzionate. In particolare, l'OIV dell'Agenzia ha espresso parere favorevole in data 12 luglio 2017, raccomandando di integrare quanto previsto dalla Direttiva n. 3/2017 del 1 giugno 2017, paragrafo G, in tema di potere disciplinare.

4. Contenuti e struttura del Codice

Nell'elaborazione del Codice di Comportamento dell'Agenzia Nazionale per i Giovani, si è provveduto ad adeguare i contenuti del Codice Generale, adottato con D.P.R. n. 62/2013, alla specifica realtà dell'Agenzia, ed in particolare, prevedendo la massima diffusione dello stesso. In termini di contenuti, sono state regolate una serie di tematiche corrispondenti a

16 articoli, tra cui: la partecipazione ad associazioni ed organizzazioni, la gestione di regali, compensi e altre utilità recepiti in determinati casi non consentiti, l'obbligo di astensione, la prevenzione della corruzione, la trasparenza e tracciabilità, i rapporti con il pubblico, le disposizioni particolari per i dirigenti. Al fine di tenere conto del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione delle funzioni degli uffici dell'Agenzia, il Codice di comportamento ha elaborato delle regole ben dettagliate in linea con il Piano nazionale anticorruzione, includendo regole supplementari fortemente aderenti alle funzioni peculiari dell'ANG. Infine, sono stati dettagliati i comportamenti del dipendente sia nei rapporti privati, sia nello svolgimento del proprio servizio ed elaborate regole specifiche 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.

In definitiva, il Codice di Comportamento per i dipendenti dell'ANG riconduce nei vari articoli la declinazione delle regole generali del Codice Generale nel contesto specifico dell'Agenzia, completando la definizione dei singoli obblighi con ulteriori elementi peculiari e specificazioni, come richiesto dalle Linee guida ANAC e con l'indicazione degli effetti disciplinari dell'eventuale violazione degli obblighi stessi.

Ai sensi della delibera ANAC n. 75/2013, il Codice è stato **adottato** da parte del Direttore Generale, con determina di adozione n. **652 del 20 luglio 2017**. La versione definitiva del Codice di Comportamento per i dipendenti dell'ANG è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione dell'Amministrazione Trasparente alla pagina <http://www.agenziagiovani.it/amministrazione-trasparente/103-disposizioni-general/1455-atti-general> in data **21 luglio 2017**. Nella stessa data, il Codice di Comportamento dell'ANG è stato inoltrato a mezzo e-mail ai dipendenti dell'Agenzia e agli stessi stakeholder individuati in fase di consultazione pubblica.