

Anticorruzione

Il nuovo Codice di comportamento ANAC ed i criteri di redazione. I Soggetti interessati

di Rossana Turturiello - Specialista in materia di anticorruzione trasparenza, autrice e docente del corso di formazione in materia di anticorruzione per conto della Scuola di formazione IPSOA (Gruppo Wolters Kluwer Italia S.r.l.) e Nicola Dimitri Maria Porcari - Dipendente del Comune di Altamura, docente ed esperto in materia di prevenzione della corruzione.

Il presente articolo - il primo di tre - si pone l'obiettivo di supportare i principali attori della Pubblica amministrazione nella comprensione ed attuazione del contenuto della delibera ANAC recante nuove Linee Guida in materia di Codici di comportamento nel difficile e complesso procedimento di redazione del documento programmatico. Sarà dato un approccio pratico allo scopo di aiutare chi redige i Codici nella difficile opera di collazione.

Premessa: il quadro normativo

Il presente compendio, primo di tre articoli, intende assolvere ad una funzione "chiarificatrice in chiave pratica" che si reputa necessaria all'indomani dell'adozione delle Linee Guida ANAC in materia di Codici di Comportamento.

L'approvazione del documento, rimasto sotto traccia e non pubblicizzato al pari degli altri documenti di identico valore, è avvenuta con Delibera 19 febbraio 2020, n. 177 e pubblicata all'albo pretorio dell'Autorità per due volte. Sarà stata forse l'emozione dell'arrivo in porto a creare "confusione" nell'operatore. Ma tant'è.

Il provvedimento approvato sostituisce le vecchie Linee Guida approvate con Delibera dell'allora CIVIT n. 75/2013.

La delibera, sin dal primo momento e proprio in ragione della sua copiosità, evidenzia come la volontà dell'Autorità sia stata quella di spingere le Amministrazioni pubbliche a riconoscere il giusto valore giuridico da assegnare al Codice di comportamento.

È un documento obbligatorio la cui violazione comporta responsabilità disciplinare (1).

Ed al Codice è assegnato valore dominante al fine di disancorare le scelte dell'Amministrazione pubblica dalla pendenza di un processo penale e degli esiti suoi propri (anche in ragione delle lungaggini).

Alla luce del suo carattere obbligatorio, esso, al pari del Piano anticorruzione deve essere adottato da ogni PA ed attuato all'interno dell'Ente.

Il Codice, forse, è ancora più importante dello stesso Piano. Infatti, se quest'ultimo, quale documento programmatico, indica la strategia all'interno di un Ente nella prevenzione della corruzione e della trasparenza in una logica temporale triennale, il primo, invece, disancorato da una prospettiva temporale, intende definire regole valide in ogni tempo che ciascun dipendente è tenuto ad osservare. È di rilevante importanza anche perché oggi costituisce l'unico strumento, in assenza di un provvedimento giudiziario definitivo e salvo l'applicazione di misure cautelari a cui sono collegate espressamente le misure del Piano anticorruzione, in grado di consentire

(1) "Quanto alla natura ed agli effetti giuridici dei codici", pag. 5, in *Relazione del Gruppo di lavoro sulle Linee Guida Anac in materia di Codici di comportamento dei dipendenti pubblici*, www.anac.it.

l'allontanamento del dipendente infedele che si sia reso responsabile di un reato di natura corruttiva. Ecco perché è importante nel Codice definire, secondo i criteri della logica binaria SI-NO - Ammesso-Non Ammesso, tutti i comportamenti che possono essere consentiti all'interno di un Ente e quelli che sono vietati. Sugli atteggiamenti e comportamenti si dirà nel corso della successiva discussione.

La delibera passa in rassegna gli elementi essenziali che ogni Codice dovrebbe avere ed invita i principali attori a rendere fruibile il contenuto del Codice in modo da evitare che esso sia calato dall'alto. Deve essere un documento partecipato, sentito, discusso tra tutti gli attori interni, anche al fine di comprendere dai principali interessati ed "indiziati" quali condotte adottare, che siano corrette e rispettose della legge e quelle che, pur non determinando una rilevanza penale, sono al contrario violative dei principi di etica, integrità, lealtà, trasparenza e delle Misure anticorruzione previste nel Piano dell'Ente. Tanti possono essere gli esempi di come un atteggiamento assolto da un dipendente possa ritenersi sbagliato e come tale sanzionato disciplinarmente. Si pensi per esempio al dipendente che adduca un motivo personale e si assenti dal servizio in un giorno definito per evitare di svolgere un'attività particolare, magari a fine anno, si pensi a quei dipendenti che entrino oltre l'orario di lavoro e dichiarino di aver dimenticato il cartellino marcatempo attestando di essere entrati in orario, quei dipendenti che volutamente non svolgono attività ordinaria al mattino e chiedano di spostare gli adempimenti in un giorno in cui è possibile fare straordinario, il dipendente che dichiari un conflitto di interesse inesistente per "non adottare" un provvedimento, oppure il caso di colui che svolga il doppio lavoro e non dichiari nulla al fine di non pagare le copiose tasse allo Stato, chi si avvalga del proprio lavoro per intessere relazioni sociali che possano in altri contesti agevolare la propria posizione o quella di persone direttamente collegate, ecc. ecc.

Maggiori saranno gli elementi indicati nel Codice e più facile sarà il lavoro di vigilanza da parte dei Dirigenti e dell'RPCT. Vigilanza volta non solo a "stanare" modi errati di agire - l'etica intesa nel suo senso più profondo - ma al contempo per evitare che questi si perpetuino nel tempo e costituiscano pertanto "worst practices", seguiti da altri dipendenti

nella convinzione di non essere controllati e sanzionati. Del resto, se la corruzione è considerata un reato di calcolo, è perché l'agente, nella convinzione di non essere scoperto, persegue il proprio interesse personale compiendo il c.d. "azzardo morale" (2). È al contrario auspicabile che vi sia la repressione del comportamento, più che come conseguenza penale, che essa emerga dall'interno e venga ricondotta ad equità, dovendo la PA assolvere al compito *del bonus pater familias*, che instradi su binari corretti l'operato del dipendente pubblico.

L'obiettivo che deve prefiggersi il Codice di comportamento è quello di definire con certezza gli atteggiamenti e le condotte vietate, attraverso la definizione di un decalogo che tocchi i punti salienti della prevenzione della corruzione e trasparenza e di etica e di integrità, al fine di evitare il perpetrarsi nel tempo di condotte che sfocino in reati. È del resto questa la funzione preventiva cui anela la Legge n. 190/2012. Questo articolo intende difatti snellire tanto la comprensione del testo quanto gli adempimenti che devono assolvere le PA, allo scopo di non trovarsi impreparati dinanzi alle attività di vigilanza di cui parla ANAC nell'ultimo paragrafo della Delibera. Snellire come dovrebbe fare ogni Governo illuminato quando ha parlato di un Piano per le semplificazioni.

Rendere pratico e fruibile ciò che è indicato in teoria è l'approccio focale su cui ruota l'intera impalcatura del PNA 2019 e della politica di prevenzione della corruzione.

Soggetti tenuti all'attuazione dei Codici di comportamento

Quando si parla di "soggetti" tenuti alla attuazione dei Codici di comportamento occorre necessariamente operare un distinguo e approfondire due problematiche collegate a tale sostantivo: la prima investe le persone giuridiche tenute alla sua adozione, la seconda, invece, riguarda le persone sia fisiche che giuridiche chiamate alla sua redazione ed attuazione. Vedremo nel paragrafo che segue come, all'indomani della interpretazione estensiva del concetto di "personale della PA" ammessa da ANAC, l'applicazione del Codice è tutt'altro che limitata alle sole maestranze interne all'Ente pubblico.

Per quanto attiene ai **soggetti istituzionali** tenuti all'applicazione del Codice, questi sono distintamente ripartiti in:

(2) "La teoria dell'Agenzia", pag. 6, in *L'etica delle relazioni dell'agente pubblico*, di Massimo Di Rienzo ed Andrea Ferrarini - Wolters Kluwer, 2020.

- Amministrazioni pubbliche, centrali, regionali e locali e quindi Enti Locali, Camere di commercio, Province e Regioni, enti regionali che si occupano della gestione di case popolari, enti appartenenti al Servizio Sanitario Nazionale, Ministeri e tutto ciò che rientra nella nozione di "PA";
- Enti pubblici economici quali Enel, Poste italiane, Ferrovie dello Stato che approvano misure integrative al modello 231 di cui al Modello di Organizzazione e Gestione. Come per il Piano

anticorruzione, anche in questo caso si possono approvare misure integrative al Codice di comportamento;

- Società in controllo pubblico: le partecipate degli Enti locali, per esempio, chiamate all'adozione di misure integrative al Codice di comportamento;

- Autorità indipendenti quali ANAC, CONSOB, ISVAP ed ANTITRUST.

Società partecipate da pubbliche amministrazioni chiamate all'adozione di misure integrative.



Si consiglia di verificare se l'Ente sia tenuto ad applicare la legge anticorruzione, conseguentemente definirà nuovi codici di comportamento o misure integrative al codice (se si tratta di società pubbliche).

Soggetti coinvolti nella sua redazione. Gli atti consequenziali. Un codice di seconda generazione

Una volta definito a monte quali sono i soggetti istituzionali chiamati all'attuazione del Codice, occorre passare ad i soggetti tenuti all'attuazione del documento programmatico. In linea con i dettami della Legge n. 190/2012, anche per il Codice di comportamento si conferma la mancata applicazione ai componenti degli organi politici, subordinati come noto alle sole norme in materia di trasparenza amministrativa (art. 14, D.Lgs. n. 33/2013). Infatti, la grande falla della legge anticorruzione è proprio quella in base alla quale la legge troverebbe applicazione solo per la parte burocratica dell'ente, come se i dipendenti pubblici fossero la panacea di tutti i mali. E questo in realtà non corrisponde al vero, se sol si pensa come le indagini per corruzione molto spesso hanno riguardato proprio quegli organi politici, dai primordi esentati dall'attuazione della legge.

Basti guardare al dato riportato nella relazione pubblicata sul sito di ANAC il 17 ottobre 2019 che parla di 47 politici indagati (23% del totale di 207 funzionari), dati riferiti prevalentemente ai Comuni come quelli esposti a maggior rischio, seguiti dalle società partecipate, dalle ASL (3).

E da questi che più degli altri occorre ripartire puntando il dito, sebbene ai politici di questi Enti non si applichi il Codice di comportamento. Quando

parliamo di politici intendiamo il Sindaco, i Consiglieri comunali e gli Assessori, l'Amministratore unico e il CDA (nelle partecipate), il Direttore generale nelle ASL, il Ministro, i parlamentari, i commissari straordinari nominati dal Governo, i presidenti e componenti degli organi di governo delle Autorità amministrative indipendenti, il Rettore dell'Università ed in generale tutti coloro i quali siano espressione di rappresentanza politica.

Ma ciò che non entra dalla porta, entra dalla finestra, se vero che l'Autorità ha ribadito la necessità di effettuare una segnalazione al Governo al fine di estendere loro la normativa anticorruzione. È idea degli autori che, in assenza di una espressa previsione di legge, che inevitabilmente passerebbe dallo stesso Parlamento, è priva di pregio giuridico ogni altra iniziativa estensiva che manifesta tutta la sua pericolosità nel prevedere un'applicazione della Legge 190 laddove riferita ai capi di gabinetto, capi uffici legislativi, qualificati quali "titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche".

Si assiste a questo dualismo: da una parte vi sono i capi di gabinetto, cui si applica il codice di comportamento e che sono *longa manus*, dall'altra parte, gli organi politici a cui non si estende la disciplina anticorruzione.

Fatta questa dovuta premessa sulle falle del sistema anticorruzione, la linea guida, recependo le richieste provenienti dalla relazione del Gruppo di lavoro sui

(3) In "Il decisore pubblico", pag. 4 ss., in *La corruzione in Italia (2016-2019). Numeri, luoghi e contropartite del malaffare*, www.anac.it.

codici di comportamento, estende il Codice a tutti gli attori interni ed esterni, in quanto compatibile, all'Ente ovvero: Segretario Comunale e Direttore Generale degli Enti locali, Dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti delle PA, commissari *ad acta*, componenti di organismi collegiali espressione del potere burocratico quali Revisori dei Conti, componenti del Collegio di disciplina, componenti del Nucleo di valutazione, rappresentanti sigle sindacali, avvocati incaricati e/o esperti giuridici e delle materie per cui si conferisce l'incarico, dipendenti delle società affidatarie di servizi, lavori e forniture, in generale tutti coloro che hanno un rapporto convenzionale con l'Ente.

Questa estensione rinviene la sua fonte e come tale necessita della normazione regolamentare interno all'Ente, dal significato dato al termine "personale della PA" che le linee guida ANAC sui conflitti di interesse - n. 15/2019 - riconducono a tutti i dipendenti che a vario titolo hanno contatti con

l'Amministrazione pubblica. Si tratterà ovviamente di delineare compiutamente le modalità di attuazione e soprattutto specificare i comportamenti, atteso che se *nulla quaestio* sussiste per il caso di segnalazione anonima è evidente che comportamenti specifici nel rapporto con i colleghi da evitare non potranno essere estesi anche ai componenti degli organismi di valutazione, per esempio. Del pari, previsioni specifiche riguardanti il "rapporto con il pubblico" non potranno che riguardare quelle persone che svolgono attività di *front office*, non potendo le stesse regole di etica, integrità e lealtà valere per i Revisori dei conti, per fare un esempio. La stessa cosa dicasi per i rapporti con il privato e per il conflitto di interessi che tratteremo compiutamente in altro articolo, ponendo in evidenza il parallelismo tra le norme del codice e quelle indicate nel Piano anticorruzione dell'Ente.

E così solo per fare un esempio nell'ambito del comportamento nei rapporti privati rientrano:

- il divieto di promettere uno scambio di favori
- il divieto di chiedere di parlare coi superiori facendo leva sulla propria posizione gerarchica
- il divieto di diffondere informazioni lesive dell'immagine e dell'onorabilità dei colleghi
- il divieto di chiedere ed offrire raccomandazioni e presentazioni.

Non di poco momento è la considerazione che il Codice deve essere approvato dall'organo politico atteso che si tratta del soggetto istituzionale che fissa obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, approva il Piano anticorruzione e tutti gli atti conseguenziali. L'ibrido normativo è servito.

Quindi, come previsto per il Piano anticorruzione, alla stessa maniera il Codice si applica a tutti quei soggetti che sono tenuti all'applicazione della legge anticorruzione secondo criteri di compatibilità che lo stesso Codice deve definire.

Ovviamente il Codice si applica alle persone fisiche e non anche alle persone giuridiche *tout court* considerate.



Prima dell'avvio delle attività di redazione, occorre verificare ciò che è indicato nel Piano anticorruzione dell'Ente. In assenza di previsioni specifiche, demandare all'RPCT il compito di redigere il Codice il quale adotterà una Direttiva a valenza generalizzata indicando tutti i soggetti coinvolti, il calendario delle attività ed i termini di approvazione

Chi deve fare e che cosa

Una volta indicati i soggetti, occorre stabilire chi deve fare cosa.

Innanzitutto, al fine di comprendere la competenza a redigere il Codice, deve soccorrere quanto indicato

nel Piano anticorruzione che, quale documento programmatico, definisce il calendario degli adempimenti e le competenze.

In questo senso, la Delibera ANAC n. 177/2020 fa il paio con la pregressa Delibera n. 75/2013 che

incardinava la competenza nella redazione del Codice all'RPCT.

Ogni altra soluzione programmatica a modesto parere di chi scrive può essere ammessa atteso che alcuni Piani ascrivono alla competenza del Dirigente del Servizio Personale il compito di predisporre il documento.

Il motivo è presto spiegato: essendo il Codice un documento di seconda generazione che presuppone a valle un discorso esteso a tutte le categorie che entrano in contatto con l'Ente, è giocoforza necessario ascrivere al responsabile del settore risorse umane la competenza della redazione in virtù della sua conoscenza di tutti i profili e mansioni dei dipendenti presenti nell'Ente e delle declaratorie di competenza. Ciò consentirebbe anche di comprendere e qualificare meglio le responsabilità che il RPCT, quand'anche sovraordinato agli altri Dirigenti, potrebbe non conoscere al meglio ma intervenire solo in una fase successiva al fine di assegnare a determinati dipendenti il rispetto di misure aggiuntive rispetto agli altri.

Pertanto, il Dirigente del Servizio Personale predispone un Codice in base alle mansioni, tenendo in considerazione le misure generali indicate nel D.P.R. n. 62/2013, il RPCT effettua un coordinamento con le misure del Piano anticorruzione e gli articoli del Codice, tutti gli interessati partecipano alla redazione ed attuazione.

Per esempio, l'ingegnere ambientale assegnato alla sezione rifiuti dovrebbe attendere a dei comportamenti improntati al rispetto dei principi di etica, integrità e trasparenza e di maggiori misure anticorruzione richiamate nel Piano rispetto al dipendente istruttore amministrativo assegnato all'ufficio anagrafe (se rimaniamo negli Enti locali); oppure il dipendente assegnato al recupero morosità dell'istituto case popolari sarebbe soggetto al rispetto di misure maggiori e più penetranti, rinvenienti dal ruolo che ricopre, rispetto per esempio al dipendente di pari grado del servizio protocollo. Del pari l'infermiere che lavora nel reparto ortopedia, in ragione dei contatti che intraprende con i pazienti, dovrebbe essere sensibilizzato e formato sui doveri del dipendente a non ricevere regali e compensi o a non procacciarsi forme di vantaggio economico non dichiarate, diverse dall'infermiere che lavorando in sala operatoria ha contatti con i pazienti ma non con la stessa efficacia penetrante di ottenere vantaggi rispetto al primo.

In quest'ottica le declaratorie e le mansioni di un dipendente anziché dell'altro sono conosciute meglio

dal responsabile del servizio personale più che dall'RPCT.

Proprio per questo, al fine di evitare che il Codice venga calato dall'alto quale adempimento obbligatorio, si riconosce la necessità di aprire a tutti i soggetti istituzionali presenti nell'Ente lo studio e la disamina del Codice che verrà approvato.

E tra questi i primi sono i Dirigenti che potrebbero essere coinvolti con conferenze dei dirigenti all'uopo convocate e con tavoli tecnici monotematici allo scopo di definire un quadro minimo di comportamenti per ciascun Settore che andrebbero evitati e sui quali puntare l'attenzione.

Atteggiamenti nel tempo assolti con consuetudine ed in maniera errata che possono trovare nel Codice la sede naturale per essere normati al fine di evitarne nel tempo la ripetizione (per esempio il caffè fuori dalla sede di lavoro e senza timbrare il cartellino nella normale pausa di lavoro, l'attendere fatti personali durante i sopralluoghi di lavoro, entrare con sistematicità oltre l'orario di lavoro consentito e dichiarare con autocertificazione il rispetto dell'orario, l'uso delle *password* per l'accesso ai sistemi informatici non proprie per sfuggire dalle responsabilità, ecc.).

Una volta definito un gruppo di comportamenti che congiuntamente e disgiuntamente si colleghino alle Misure del Piano anticorruzione, attività che potrà essere effettuata a monte o valle del Codice di comportamento (Si consiglia vivamente di farlo all'inizio del lavoro di redazione allo scopo di aver un quadro più nitido e definito di comportamenti da inserire nel codice), il responsabile designato predispone la bozza la quale dovrà soffermarsi sui seguenti aspetti:

- soggetti a cui si applica e criteri di compatibilità di attuazione;
- ambiti generali di applicazione quali conflitti di interesse, rapporti con il pubblico, correttezza e buon andamento del servizio, collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e *maladministration*, comportamento nei rapporti privati;
- collegamento tra comportamenti, norme del Codice Nazionale e Misure del Piano anticorruzione;
- soggetti deputati alla vigilanza dei comportamenti (Dirigenti) ed all'applicazione delle sanzioni (RPCT, UPD, OIV/NIV);
- collegamento nitido tra la violazione e la sanzione indicata nel CCNL di riferimento;
- sistema sanzionatorio già definito nel *quantum*;
- indicazioni di *best practices* rinvenienti dagli esiti delle sanzioni da parte dell'UPD.

Sarà compito dell'RPCT poi integrare e coordinare i comportamenti con le misure del Piano anticorruzione rendendole fruibili.

Dopo aver effettuato un primo *step* volto a conoscere le indicazioni di chi poi dovrà vigilare sull'attuazione del Codice, è d'uopo estendere la discussione a coloro che saranno i principali attori, ovvero i dipendenti strutturati all'interno dell'Ente e, attraverso una consultazione pubblica, a tutti quelli che hanno rapporti con la PA ovvero ai cittadini che intendano fossilizzare l'attenzione su alcuni atteggiamenti errati dei funzionari pubblici.

L'Autorità, avendo aperto a tutti i soggetti istituzionali e non, la redazione del Piano per una più corretta attuazione, ha nei fatti avviato quella che potremmo chiamare la stesura di "seconda generazione" ovvero non limitata ai funzionari redigenti ma estesa a tutti coloro che possano contribuire ad una stesura più ottimale e migliore di un mero documento adottato dall'apice.

La sede naturale per la discussione con i dipendenti potrebbe essere quella in delegazione trattante con le sigle sindacali rappresentative dei dipendenti, che in questo caso si pongano come attori del sistema di attuazione del Codice ed essi stessi tenuti al rispetto delle regole ivi indicate, al fine di tenere in debita considerazione i contributi provenienti e le modalità per ancorare altresì i comportamenti errati a valutazioni negative in sede di produttività annuale (*performance* individuale). E del pari fissare premialità al ricorrere di situazioni virtuose, previamente stanziata nel fondo, al fine di sollecitare il dipendente a fare sempre meglio.

La partecipazione dei dipendenti pubblici potrebbe essere garantita anche tramite interpello interno ovvero tramite forme di *customer satisfaction* con domande mirate che, in totale anonimato, possano

essere compilate al fine di integrare i contenuti del Codice, anche e principalmente su categorie di dipendenti - Dirigenti, dipendenti esposti a rischio corruzione delle quattro macro aree - che in ragione della propria attività lavorativa necessitano dell'applicazione di misure stringenti e sanzioni più attente. Come del resto si è già avuto modo di dire sopra.

L'apertura della consultazione pubblica, poi, potrebbe consentire di ricevere contributi anche da quelle categorie di soggetti che venendo in contatto con l'Ente - consulenti, collaboratori, professionisti, cittadini in generale - intendano indirizzare l'azione amministrativa dell'Ente verso un determinato obiettivo. L'anonimato permetterebbe di far emergere costumi e consuetudini errate.

Tra coloro che occorre audire per la redazione del Codice vi è ovviamente sia l'UPD che l'OIV/NIV/ODV.

Il primo perché potrebbe consentire di conoscere situazioni disciplinari che identificando una patologia possano essere normate nel Codice in modo da evitarne nel tempo la perpetuazione.

Il secondo in duplice funzione, sia per stanare comportamenti organizzativi rilevati in sede di valutazione dei Dirigenti sia per esprimere il parere di competenza sulla bontà del Codice di comportamento.

È ovvio che l'organo deliberante potrebbe definire regole minime da osservare che, previa valutazione di legittimità da parte dell'RPCT e la verifica di coerenza con il PTPCT approvato, possano essere inserite nel Piano.

Solo all'esito di una partecipazione cumulativa di tutte le categorie sopra citate, si potrà dire di aver predisposto un Codice rispettoso di tutti gli attori e che ne permetta ovviamente la sensibilizzazione e la sua attuazione.



Nella redazione del calendario, occorre anche specificare i soggetti da coinvolgere e i quesiti da risolvere allo scopo di agevolare nel tempo una interlocuzione proficua. È d'uopo anche indicare un indirizzo mail ove tutti gli attori potranno inviare contributi al fine di creare un coordinamento operativo di tutte le integrazioni del Codice. In virtù della complessità, ovviamente, si consiglia di costituire un gruppo di lavoro anche non stabile - per esempio unità distaccate da alcuni settori e coordinate dall'RPCT - allo scopo di coordinare soggetti ed attività da espletare. Ipotizzare anche forme di *customer satisfaction* tra i dipendenti per definire i comportamenti di Dirigenti e dipendenti esposti a corruzione. È giocoforza possibile fissare l'adozione del Codice quale obiettivo di performance

La disciplina specialistica

Accanto alla disciplina generale e sopra indicata, l'Autorità apre ad una disciplina specialistica

collegata a due categorie di Enti che presentano da sempre note criticità. Da una parte gli enti appartenenti al Servizio Sanitario Nazionale, dall'altra le Università.

Se per le prime, l'Autorità nel 2017 ha stabilito *linee guida* mirate, per le seconde, invece, ha preferito rinviare a successivo documento da approvare che tenga conto dell'approfondimento *ratione materiae* già affrontato dall'ANAC nel PNA 2017 con la delibera n. 1208.

Al fine di orientare tale tipologia di enti nell'adozione del Codice di Comportamento e fornire loro indicazioni pratiche, in modo da contestualizzare il più possibile le previsioni contenute nel Regolamento (il D.P.R. n. 62/2013), l'ANAC di intesa con il Ministero della salute e l'Agenzia Nazionale per i servizi sanitari regionali (c.d. AGENAS) ha adottato **la delibera 29 marzo 2017, n. 358**. La linea guida ha da un lato, invitato gli enti del SSN ad approfondire alcuni aspetti delicati, in particolare, condotte da tenere rispetto ad alcuni processi a rischio elencati **nella determinazione n. 12/15 dell'ANAC**, per cui "specifici" del settore sanitario, quali, *l'attività conseguenti al decesso in ambito intrao-*

spedaliero, rapporti con gli informatori farmaceutici, attività libero professionali e quindi, l'intra moenia e il problema delle liste d'attesa, farmaceutica, ricerca e sperimentazione, incarichi e nomine, dall'altro, ha posto l'accento sulla importanza, di monitorare meglio i rapporti tra medici ed informatori farmaceutici e sulla necessità, in relazione all'attività assistenziale, di predisporre "questionari" per la rilevazione della qualità della prestazione ricevuta dal paziente, tradotto in diverse lingue, ma rilasciato a fine degenza in modalità anonima.

Tale approccio, in un settore così delicato, conferma l'aggancio tra PTPCT e Codice di Comportamento e soprattutto la necessità che ciascun codice adottato individui dettagliate regole di condotta non solo rispetto a quei processi rientranti nelle c.d. aree a rischio generali, ma soprattutto rispetto a quelli che più di tutti gli altri caratterizzano enti sanitari e che ritroviamo in parte declinati nella determinazione ANAC n. 12/2015.



Si consiglia di effettuare una comparazione tra la norma generale - DPR 62/2013 -, il Codice di settore e il codice generale al fine di inserire norme generali e di dettaglio che tengano conto del diverso contesto lavorativo. Solo allora integrare il Codice di settore con le ulteriori misure rinvenienti dalla comparazione

Conclusioni prima parte

Questa prima lettura del Codice invita ad un cambio di passo nella redazione dei Codici di comportamento, strumento focale nella definizione di sanzioni disciplinari che possa essere di ausilio in tutte quelle situazioni che portando alla condanna in primo grado del dipendente, pongano l'Ente nel limbo della indefinitività delle decisioni da prendere.

È importante assistere alla penetrazione del Codice in tutti gli anfratti della PA, attraverso la parteci-

pazione di tutte le categorie di lavoratori sotto la regia attenta dell'RPCT e dei Dirigenti chiamati a vigilare e a monitorare l'attuazione del Piano. La seconda parte tratterà dei comportamenti portando in rassegna tutti quegli atteggiamenti, generali e specialistici, che un Codice dovrà contenere al fine di evitare di essere lacunoso e di difficile attuazione. La terza parte, concludendo i lavori, riguarderà le attività di vigilanza da parte dei Dirigenti e dell'RPCT che consentirà anche di effettuare la modifica della mappatura dei processi.