



CODICE DI COMPORTAMENTO

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione 29 luglio 2022, n. 8



Sommario

Art. 1 - Definizioni e Acronimi.....	3
Art. 2 - Valori ispiratori, disposizioni di carattere generale e finalità.....	3
Art. 3 - Ambito, tempi e modalità di applicazione	4
Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità.....	5
Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni	6
Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interessi	6
Art. 7 - Obbligo di astensione.....	7
Art. 8 – Incarichi extra istituzionali	8
Art. 9 - Prevenzione della corruzione.....	9
Art. 10 - Trasparenza e tracciabilità.....	10
Art. 11 - Comportamento nei rapporti privati	11
Art. 12 - Rapporti con il pubblico e obbligo di riservatezza	12
Art. 13 - Comportamento in servizio	12
Art.14 – Comportamenti relativi alle procedure concorsuali e selettive.....	14
Art.15 - Disposizioni particolari per i Dirigenti e i Responsabili di unità organizzativa	14
Art.16 - Disposizioni particolari per Ricercatori, Tecnologi, e altro personale impegnato nelle attività di ricerca	16
Art. 17 - Contratti, altri atti negoziali e disposizioni particolari per il personale assegnato alle unità organizzative maggiormente esposte al rischio di corruzione.....	16
Art. 18 – Vigilanza e monitoraggio	17
Art. 19 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice ed irrogazione delle sanzioni.....	18
Art. 20 –Programma di formazione	19
Art. 21 – Disposizioni finali	19



Art. 1 - Definizioni e Acronimi

Nel presente Codice di comportamento (in avanti anche solo *Codice*):

- a) per **ANAC** si intende l'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- b) per **INAPP** si intende l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche;
- c) per **Codice Generale** si intende il 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*";
- d) per **destinatari** si intendono tutti i soggetti identificati nel successivo articolo 3, comma 1;
- e) per **OIV** si intende Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*;
- f) per **Dirigente** si intende il Responsabile di Ufficio dirigenziale;
- g) per **Responsabile** si intende il soggetto incaricato della gestione di una delle unità organizzative individuate nel Regolamento di organizzazione e funzionamento degli Organi e delle strutture dell'INAPP e, in particolare, le strutture di ricerca, gli Uffici e i Servizi della Presidenza e della Direzione generale inclusa l'Agenzia nazionale Erasmus+;
- h) per **RPCT** si intende il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- i) per **PTPCT** si intende il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- j) per **UPD** si intende l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari;
- k) per **Ufficio Risorse umane** si intende l'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane;
- l) per **Servizio Documentazione** si intende il Servizio Documentazione, AA. GG. e supporto alle funzioni trasversali;
- m) per servizio di appartenenza si intende l'articolazione organizzativa di assegnazione.

Art. 2 - Valori ispiratori, disposizioni di carattere generale e finalità

1. L'INAPP persegue una politica basata sui principi costituzionali di buon andamento ed imparzialità della Pubblica Amministrazione, assicurando altresì il rispetto dei criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.
2. Nel perseguire la sua missione istituzionale di cui all'art.1 del proprio Statuto, l'INAPP agisce mediante una condotta improntata a legalità, lealtà e trasparenza, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legislazione comunitaria e nazionale, contrastando l'adozione di comportamenti illegittimi o comunque scorretti, anche in considerazione del particolare ambito in cui l'INAPP opera e dei delicati interessi economici, sociali, scientifici a questo connessi.
3. Le disposizioni del presente Codice costituiscono specificazioni degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che qualificano il comportamento dei soggetti di cui al successivo articolo 3, i quali sono tenuti ad adempiere alle proprie funzioni con disciplina, correttezza e diligenza; rappresentano, altresì, una specifica declinazione dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza,



equità, ragionevolezza ed indipendenza.

4. Ferma restando la piena vigenza delle disposizioni del Codice Generale, che qui si intende integralmente ed indefettibilmente richiamato, il presente Codice integra e specifica tali disposizioni, individuando le regole di comportamento alle quali i destinatari sono tenuti ad uniformarsi.
5. Rappresentando uno dei principali strumenti di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione e nei suoi aggiornamenti, il presente Codice costituisce elemento essenziale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INAPP, con il quale è pertanto strettamente collegato.
6. Il presente Codice è un documento dinamico, soggetto ad aggiornamenti ed evoluzioni, anche a seguito della verifica annuale sul suo livello di attuazione. Le risultanze di tale processo di revisione costituiranno uno strumento imprescindibile nell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INAPP. Ogni modifica al Codice segue il medesimo iter utilizzato per la sua prima adozione.
7. Al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale, i destinatari del presente Codice contribuiscono attivamente, ai fini della loro armonizzazione, alla realizzazione degli obiettivi, al rispetto degli indicatori, dei target e delle tempistiche e delle misure previste in ciascuno dei Piani triennali adottati annualmente dall'INAPP (Piano integrato triennale delle attività e di Prevenzione della Corruzione).
8. Il rispetto delle disposizioni del presente Codice rileva anche ai fini della misurazione e della valutazione della *performance* in merito al raggiungimento degli specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione.
9. Il presente Codice, al fine di una più uniforme ed armoniosa disciplina della materia, integra e, laddove in contrasto, sostituisce ogni preesistente codice, regolamento, o altra disposizione vigente all'interno dell'INAPP inerente il comportamento che i destinatari sono tenuti ad osservare.

Art. 3 - Ambito, tempi e modalità di applicazione

1. Le disposizioni del presente Codice si applicano, per quanto compatibili:
 - a) ai componenti degli Organi dell'INAPP di cui al comma 1 dell'art. 4 dello Statuto dell'INAPP;
 - b) all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, di cui all'art. 9 dello Statuto dell'INAPP;
 - c) ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato dell'INAPP;
 - d) al personale appartenente ad altre amministrazioni in servizio presso l'INAPP in posizione di comando, distacco o fuori ruolo;
 - e) a tutti i soggetti che prestano la propria attività professionale presso l'INAPP e/o in favore del medesimo Istituto, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, quali ad esempio assegnisti di ricerca, borsisti, collaboratori, consulenti, esperti;
 - f) a tutti i soggetti che collaborano a qualsiasi titolo con imprese fornitrici di beni e servizi in favore dell'INAPP anche all'interno dell'Istituto stesso, o che realizzano opere commissionate da e a favore dell'INAPP.



2. Il presente Codice, per le categorie di cui al precedente comma 1, si applica:
 - dal momento della sottoscrizione del contratto di assunzione o della formalizzazione dell'incarico/affidamento, con riferimento ai soggetti di cui all'art. 3, co. 1, o laddove adottato successivamente, dal momento della sua adozione;
3. Le disposizioni del presente Codice si applicano ai destinatari indipendentemente dal luogo in cui svolgono la prestazione lavorativa, in presenza o da remoto (lavoro agile/telelavoro).
4. Le violazioni delle disposizioni dei successivi articoli determinano l'applicazione del regime sanzionatorio specifico per ciascuna categoria di soggetto.

Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità

1. I destinatari del presente Codice:
 - a. non chiedono, né sollecitano, per sé o per altri, regali o altre utilità a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
 - b. non accettano, per sé o per altri, da un proprio sovraordinato o subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, così come non offrono, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato o subordinato, salvo quelli d'uso di modico valore;
 - c. non accettano regali o altre utilità, per sé o per altri, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini istituzionali.
2. Per regali, compensi e altre utilità di modico valore si intendono i beni ricevuti nel corso di un anno solare il cui valore complessivo non eccede i 150,00 euro (centocinquanta/00 euro). Le utilità sono anche forme indirette di regalia quali, ad esempio, sconti, viaggi, ospitalità varia, rimborsi spese, ecc.
3. Il soggetto che riceve regali o altre utilità di valore economico inferiore alla soglia prevista al comma precedente può comunque consegnare tali beni al Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali, che provvederà ai sensi di quanto disposto nel successivo comma 7.
4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti trovano applicazione anche nei confronti del coniuge non separato, parenti fino al secondo grado ed affini fino al secondo grado¹. Le predette disposizioni si applicano anche nei confronti di coloro che siano in rapporto di convivenza o frequentazione assimilabile, di fatto, ai rapporti di coniugio.
5. Ciascun soggetto di cui al precedente articolo 3 comma 1 che riceva regali, compensi e altre utilità al di sopra del modico valore, così come definito al comma 2 del presente articolo, informa tempestivamente il proprio Responsabile, o nel caso del Direttore Generale o componente degli organi INAPP il RPCT, e consegna tali beni al Servizio Documentazione. Qualora in un anno solare la somma dei regali e delle altre utilità

¹ Sono parenti fino al II grado: figli, genitori, fratelli, nonni, nipoti (figlio del figlio), sono affini di II grado: suoceri, figli del coniuge, nonno o nonna del coniuge, nipoti (figlio del figlio del coniuge), cognato o cognata.



dovessero superare il modico valore, i destinatari del presente Codice devono tempestivamente consegnarli al Servizio Documentazione. Della consegna viene rilasciata apposita ricevuta.

6. È istituito il registro dei doni nel quale sono trascritti tutti i regali, compensi e le altre utilità messe a disposizione dell'Amministrazione. La tenuta e aggiornamento del registro è a cura del Servizio Documentazione.
7. Il Servizio Documentazione, dopo la registrazione, provvede a consegnare i beni di cui ai commi precedenti al RPCT, che avrà il compito di determinarne la destinazione (restituzione o affidamento a terzi).
8. Il dipendente non accetta 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.

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, i destinatari del presente Codice comunicano al loro Responsabile, via e-mail o tramite altra idonea forma scritta, la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse, sia tecnico-scientifico sia amministrativo-gestionale, possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza e/o con la missione istituzionale dell'INAPP. La comunicazione di cui al periodo precedente deve essere effettuata entro quindici giorni dalla data di presa servizio ed assegnazione ad una specifica articolazione organizzativa ovvero dalla data dell'adesione, qualora successiva, ovvero dalla data dell'adozione del presente codice.
2. Ai fini del comma precedente, il Direttore Generale comunica al Consiglio di Amministrazione dell'INAPP la sua eventuale adesione ad associazioni e/o organizzazioni; i componenti degli Organi comunicano l'adesione ad associazioni e/o organizzazioni all'organo medesimo.
3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti non si applicano con riferimento all'adesione a partiti politici o a sindacati.
4. I destinatari della comunicazione valutano la stessa ai fini della rilevazione della eventuale presenza di un conflitto di interessi, anche solo potenziale, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dal successivo articolo 7.
5. I destinatari del presente Codice non costringono, direttamente o indirettamente, altri soggetti ad aderire ad associazioni o organizzazioni, partiti politici o sindacati, né esercitano pressioni a tale fine promettendo vantaggi o prospettando svantaggi.
6. Per le comunicazioni previste dal presente articolo i destinatari utilizzano la modulistica all'uopo predisposta.

Art. 6 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interessi

1. Il conflitto di interessi configura una situazione, o un insieme di circostanze, che crea o aumenta il rischio che gli interessi primari della pubblica amministrazione possano essere compromessi dal perseguimento di interessi secondari attinenti alla sfera privata del singolo individuo che ha nei confronti dell'amministrazione stessa precisi doveri e responsabilità, ovvero attinenti alla sua appartenenza a gruppi finanziari o industriali in grado di interferire con il perseguimento dell'interesse pubblico primario. Il conflitto di



interessi è rilevante anche quando è solo potenziale, ossia quando il soggetto presenta interessi personali che potrebbero entrare in conflitto con i suoi doveri istituzionali. Un conflitto è potenziale quando è attuale, oggettivo e rilevabile. Il conflitto di interessi potenziale è anche conflitto di interessi apparente in tutte quelle situazioni in cui l'interesse secondario personale privato del singolo soggetto possa apparentemente tendere ad interferire, agli occhi di osservatori esterni, con l'interesse primario della pubblica amministrazione, ovvero in tutte quelle situazioni tali da poter danneggiare seriamente la pubblica fiducia nei confronti del soggetto, anche quando lo stesso non è portatore di alcun interesse secondario.

2. I destinatari del presente Codice, all'atto dell'assegnazione ad una unità organizzativa dell'INAPP ovvero successivamente, qualora il rapporto di collaborazione con i soggetti di seguito specificati si instauri in un secondo momento, informano il Responsabile Ufficio risorse umane entro 15 giorni via e-mail o altra idonea forma scritta, di tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, in qualsiasi modo retribuiti o a titolo gratuito, che abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni con soggetti privati o pubblici, precisando:
 - a. se loro in prima persona, o loro parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui hanno avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b. se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a loro affidate.
3. I destinatari del presente Codice si astengono, con le modalità di cui al successivo art. 7, dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.
4. Per le comunicazioni previste dal presente articolo i destinatari utilizzano la modulistica all'uopo predisposta.

Art. 7 - Obbligo di astensione

1. I destinatari del presente Codice si astengono dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero dei propri parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge, di conviventi, di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, di soggetti od organizzazioni con cui loro o il loro coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti.
2. I destinatari del presente Codice si astengono in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.
3. In attuazione delle disposizioni di cui al comma 1, i destinatari comunicano entro cinque giorni, via e-mail o tramite altra idonea forma scritta, al loro Responsabile la propria volontà di astensione, specificandone le motivazioni. Il Responsabile, verificato il conflitto di interessi, anche potenziale, provvede alla sostituzione del soggetto interessato e ne dà comunicazione al RPCT nonché all'Ufficio Risorse umane che ne cura



l'archiviazione in apposito *database*.

4. Nei termini indicati dal comma precedente il Direttore Generale comunica la propria volontà di astensione al Consiglio di Amministrazione dell'INAPP; i componenti degli Organi comunicano la loro volontà di astensione all'organo di appartenenza.
5. La tipologia di conflitto di interessi e la sua associazione al soggetto sono registrati in apposito *database* la cui gestione è demandata all'Ufficio Risorse umane che, ove ne sussistano i presupposti, informa l'UPD. Della registrazione viene data notizia al soggetto interessato, che avrà il compito di segnalare l'eventuale avvenuta cessazione dell'obbligo di astensione.
6. Per le comunicazioni previste dal presente articolo i destinatari utilizzano la modulistica all'uopo predisposta.

Art. 8 – Incarichi extra istituzionali

1. Per il conferimento di incarichi extra istituzionali trova applicazione l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, l'art 1 co. 471 della Legge 27 dicembre 2013 n. 147 e, con riferimento al personale di ricerca e tecnologo, anche quanto disposto dal CCNL comparto ricerca del 2002 e s.m. e i.
2. I dipendenti INAPP a tempo pieno, e/o con prestazione lavorativa a tempo parziale superiore al 50% di quella a tempo pieno, non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.
3. Fermo quanto previsto al comma 2, e specificato che qualunque tipo di incarico deve essere preventivamente autorizzato (o comunicato nei casi previsti dal C.C.N.L.) dal Direttore Generale, i destinatari del Codice possono:
 - a. svolgere incarichi retribuiti, occasionali e saltuari, a favore di soggetti pubblici e privati;
 - b. assumere cariche, compensate o gettonate, in società sportive, ricreative e culturali il cui atto costitutivo preveda che gli utili siano interamente reinvestiti nella società per il perseguimento esclusivo dell'attività sociale;
 - c. partecipare a commissioni di concorso o ad altri collegi presso pubbliche amministrazioni.
4. Non sono soggette ad autorizzazione le prestazioni, se compensate, ma devono comunque essere preventivamente comunicati al Direttore Generale, derivanti:
 - a. dalle collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
 - b. dall'esercizio del diritto di autore o inventore;
 - c. dalla partecipazione, come relatori in qualità di esperti individuali, a convegni e seminari;
 - d. dagli incarichi per i quali è corrisposto soltanto il rimborso di spese documentate;
 - e. dagli incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
 - f. dagli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati e in aspettativa non retribuita;
 - g. da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.



Sono invece soggette ad autorizzazione della Presidenza le partecipazioni a convegni, seminari e altri eventi culturali non a titolo individuale ma in rappresentanza dell'Istituto.

5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può svolgere, ai sensi dell'art. 53 D. Lgs. 165/2001, anche un'altra attività lavorativa, subordinata (purché non intercorra con altra pubblica amministrazione) o autonoma, a condizione che l'ulteriore attività non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente, condizione quest'ultima accertata dall'Amministrazione su parere del Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, salvo i limiti previsti per gli avvocati o altre attività libero-professionali.

Art. 9 - Prevenzione della corruzione

1. I destinatari del presente Codice rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti, con particolare riferimento alle prescrizioni contenute nel PTPC, ivi inclusi i regolamenti, i disciplinari e le linee guida inseriti o richiamati tra le misure di prevenzione di cui al predetto Piano e prestano la propria collaborazione al RPCT, secondo le modalità previste dal Piano stesso. Essi, inoltre, collaborano con il RPCT segnalando:
 - le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel PTPC;
 - ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel predetto Piano.
2. Fermo restando l'obbligo di denuncia senza ritardo all'autorità giudiziaria, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 361 c.p.² e dall'art. 331 c.p.p.³, e alla Corte dei Conti, i destinatari hanno l'obbligo di segnalare eventuali comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico al RPCT e/o all'ANAC.
3. La segnalazione deve essere dettagliata e fondata su elementi oggettivi e per il suo inoltro il segnalante utilizzerà di preferenza gli strumenti e la specifica modulistica predisposti dall'Amministrazione e/o dall'ANAC. Al fine di identificare e prevenire fatti distorsivi della corretta amministrazione nell'ambito dell'Istituto, tali strumenti e la relativa modulistica consentono sia una segnalazione circostanziata anonima sia la tutela della identità del segnalante qualora la segnalazione non pervenga anonima.

² Art. 361 c.p. Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale. Il pubblico ufficiale, il quale omette o ritarda di denunciare all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni, è punito con la multa da euro 30 a euro 516. La pena è della reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria, che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto. Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa.

³ Art. 331 c.p.p. Denuncia da parte di pubblici ufficiali e incaricati di un pubblico servizio.

1. Salvo quanto stabilito dall'articolo 347, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o dell'oro servizio, hanno notizia di reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito.
2. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria.
3. Quando più persone sono obbligate alla denuncia per il medesimo fatto, esse possono anche redigere e sottoscrivere un unico atto.
4. Se, nel corso di un procedimento civile o amministrativo, emerge un fatto nel quale si può configurare un reato perseguibile di ufficio, l'autorità che procede redige e trasmette senza ritardo la denuncia al pubblico ministero.



Indipendentemente dalla modalità utilizzata per l'inoltro della segnalazione, non saranno prese in considerazione segnalazioni generiche o palesemente infondate. Il RPCT, ricevuta la segnalazione, ne verifica la fondatezza, informa il Responsabile gerarchicamente sovraordinato cui afferisce il soggetto nei confronti del quale la segnalazione è stata inoltrata, e trasmette all'UPD il relativo dossier.

4. Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, la competenza per l'irrogazione della sanzione è dell'UPD, secondo le modalità previste dal comma 4 dell'art. 55 bis del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.
5. Al fine di tutelare chi effettua la segnalazione, nel PTPCT sono previsti specifici obblighi di riservatezza a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza delle segnalazioni e di coloro che successivamente potrebbero essere coinvolti nel processo di gestione delle medesime. Tale esigenza di tutela è dovuta al fatto che il segnalante svolge un ruolo di interesse pubblico, in quanto il suo operato consente di prevenire fenomeni distorsivi del corretto agire amministrativo.
6. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i., e dall'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
7. Il segnalante che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
8. Coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ovvero per i quali sia stato emesso un provvedimento di rinvio a giudizio per delitti contro la Pubblica Amministrazione, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al RPCT.

Art. 10 - Trasparenza e tracciabilità

1. È fatto obbligo a tutti i destinatari del presente Codice di assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti affinché vengano messe in atto tutte le misure finalizzate a consentire la massima trasparenza e accessibilità alle informazioni, ai dati e ai documenti al fine di promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse dell'INAPP.
2. Il PTPCT individua i soggetti chiamati a realizzare concretamente le azioni ivi contenute, con particolare riferimento agli specifici obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e dalla ulteriore normativa applicabile.
3. La partecipazione attiva, di cui al comma 1, in capo al singolo destinatario del Codice prevede:
 - a) che siano resi disponibili tempestivamente i dati di propria pertinenza (es. *curriculum vitae* laddove sia richiesto dalla normativa);
 - b) la collaborazione al sistema di raccolta finalizzata all'elaborazione efficace e funzionale dei dati oggetto di pubblicazione, anche ai fini dell'aggiornamento prescritto dal PTPCT;
 - c) che sia segnalata tempestivamente al RPCT la necessità di aggiornamento, integrazione, correzione del dato pubblicato, qualora se ne verifichi l'eventualità.



4. La violazione degli obblighi prescritti dall'art. 46, D. Lgs. n. 33/2013⁴ e s.m.i. è sanzionata e dà luogo a responsabilità dirigenziale nei confronti del Responsabile della trasmissione e del Responsabile della pubblicazione del dato, e ad eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione, ed è comunque valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.
5. Per quanto riguarda la violazione di specifici obblighi di trasparenza⁵, cui consegue l'applicazione di sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC, l'irrogazione delle stesse avviene con le modalità ed i tempi prescritti dal Regolamento della stessa Autorità.
6. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, anche informatizzato, che consenta in ogni momento la replicabilità delle fasi interne nelle quali si sono articolati gli stessi processi decisionali.

Art. 11 - Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, i destinatari del presente Codice non sfruttano, né menzionano la posizione che ricoprono all'interno dell'INAPP per ottenere utilità che non gli spettino e non assumono nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine o agli interessi dell'INAPP.
2. I rapporti con i mezzi di informazione, relativamente ad argomenti istituzionali, sono tenuti esclusivamente dagli organi ed uffici a ciò deputati ovvero dai soggetti a ciò espressamente autorizzati dal Presidente. Pertanto, i destinatari del presente Codice:
 - a) non intrattengono rapporti con i mezzi di informazione in merito alle attività istituzionali dell'INAPP, se non espressamente autorizzati dal proprio Responsabile e dall'Ufficio a ciò preposto;
 - b) evitano ogni dichiarazione rilasciata ai mezzi di informazione concernente la loro attività di servizio, se non espressamente autorizzati dal proprio Responsabile e dall'Ufficio a ciò preposto;
 - c) informano tempestivamente l'ufficio incaricato dei rapporti con i mezzi di

⁴ Art. 46 - Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico

1. "L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.
2. Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile."

⁵ D.Lgs. n. 33/2013 - Art. 47 - Sanzioni per casi specifici -

1. *La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'art. 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica, dà luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato. 1-bis. La sanzione di cui al comma 1 si applica anche nei confronti del dirigente che non effettua la comunicazione ai sensi dell'articolo 14, comma 1-ter, relativa agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, nonché nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo. La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2.*
2. *La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, dà luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000euro a carico del responsabile della violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.*



informazione, per il tramite del proprio Responsabile, nel caso in cui siano destinatari di richieste di informazioni o chiarimenti in merito alle attività istituzionali dell'INAPP da parte di organi di informazione;

- d) evitano dichiarazioni offensive e/o lesive o qualsiasi altra dichiarazione che possa nuocere agli interessi economici, scientifici, al prestigio e all'immagine dell'INAPP;
3. Oltre a quanto previsto, i destinatari del presente codice non pubblicano sulla rete internet (forum, blog, social network, ecc.) dichiarazioni nocive degli interessi economici, scientifici, del prestigio e dell'immagine dell'INAPP, fatto salvo il diritto di critica scientifica.
4. Il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e politici, non consente di rilasciare dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'INAPP.

Art. 12 - Rapporti con il pubblico e obbligo di riservatezza

1. I destinatari del presente Codice operano nei confronti del pubblico e dei colleghi con spirito di servizio, cortesia e disponibilità, soddisfacendo le diverse richieste nei termini previsti dalla normativa vigente. Essi nel rispondere a specifiche richieste devono operare in maniera più completa e accurata possibile; qualora non siano competenti per materia o posizione ricoperta, indirizzano l'interessato all'ufficio o al soggetto competente. I destinatari del presente Codice forniscono informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, con le modalità ed i tempi previsti dalle disposizioni di legge e dal *Regolamento concernente l'accesso a dati, documenti e informazioni presso l'INAPP* (Delibera Consiglio di Amministrazione n. 9 del 16 giugno 2021).
2. I destinatari del presente Codice rispettano il segreto d'ufficio, mantenendo la riservatezza sia all'interno sia all'esterno dell'INAPP, non diffondendo né agevolando in qualsiasi modo la conoscenza e la diffusione di notizie o informazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni ovvero che riguardino attività scientifiche, amministrative o tecniche dell'INAPP in corso di svolgimento, future o già concluse, al di fuori delle ipotesi e delle modalità previste dalle norme sul diritto di accesso agli atti e delle informazioni regolate dalle norme sull'accessibilità e sulla trasparenza, fatto salvo quanto previsto dal successivo "Art.15 - Disposizioni particolari per Ricercatori e Tecnologi".

Art. 13 - Comportamento in servizio

1. I destinatari del presente Codice:
 - a) rispettano la legge e perseguono l'interesse pubblico, senza abusare della propria posizione o dei poteri di cui sono titolari;
 - b) cooperano per creare un ambiente favorevole alla ricerca, allo studio, alla formazione e alla buona amministrazione. Ciò implica il rispetto della dignità di tutti da parte di tutti, nell'ottica della valorizzazione delle diverse competenze e attitudini personali, e il perseguimento di un diffuso benessere organizzativo;
 - c) svolgono i compiti e gli incarichi loro affidati con impegno e disponibilità, assumendosi lealmente le connesse responsabilità;
 - d) sono tenuti al rispetto dei tempi procedurali e non adottano comportamenti tali



da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria competenza;

- a) assicurano costantemente, nei rapporti professionali, la massima collaborazione, nel rispetto reciproco delle posizioni e delle funzioni istituzionali ed adottano atteggiamenti e comportamenti che contribuiscono al necessario clima di serenità e concordia nell'ambito degli uffici;
- b) si astengono dal compiere atti di violenza fisica, psicologica, intimidazione, persecuzione, minacce e molestie sessuali, inoltre, si astengono dal compiere atti di discriminazione basata su orientamento sessuale e identità di genere;
- c) si astengono dagli eccessi nell'uso di bevande alcoliche ed evitano l'uso di sostanze che possano alterare l'equilibrio psico-fisico durante l'orario di lavoro;
- d) all'interno delle strutture dell'INAPP non depositano o detengono oggetti o materiali illeciti, pericolosi, indecorosi, ingombranti, tossici o nocivi, né detengono armi e munizioni di proprietà privata;
- e) hanno cura dei mezzi e dei materiali loro affidati e adottano le cautele necessarie per impedirne il deterioramento, la perdita o la sottrazione; in particolare, utilizzano con diligenza e parsimonia i beni loro affidati ed evitano qualsiasi utilizzo improprio degli stessi, applicando con scrupolosità le regole di utilizzo eco-sostenibile delle risorse;
- f) utilizzano le risorse strumentali ed economiche a loro disposizione esclusivamente per le attività che attengono alla sfera professionale, in virtù del principio di massima economicità e nel rispetto della disciplina fissata nei regolamenti dell'INAPP (quali ad es. uso telefoni cellulari di servizio, modalità di svolgimento della missione);
- g) nei messaggi scambiati mediante l'utilizzo dei sistemi di posta elettronica dell'INAPP, nonché mediante l'utilizzo delle mailing list costituite all'interno dell'Ente, ove a ciò autorizzati, non offendono l'altrui onore, decoro e reputazione, non utilizzano espressioni di carattere ingiurioso;
- h) utilizzano le risorse informatiche dell'Amministrazione adottando tutte le norme di sicurezza in materia, a tutela della funzionalità e della protezione dei sistemi e dei dati informativi ivi contenuti. In particolare, si assicurano della integrità e della riservatezza dei codici di accesso ai programmi e agli strumenti, non navigano su siti internet con contenuti indecorosi, offensivi o, che diffondono contenuti di natura illecita;
- i) consultano i soli atti e fascicoli direttamente collegati alla propria attività e ne fanno un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso esclusivamente a coloro che ne abbiano titolo ed in conformità alle prescrizioni impartite dal proprio Responsabile, senza utilizzare le informazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio della loro attività lavorativa per fini ed interessi personali o per qualsiasi altro scopo che non sia unicamente quello dell'espletamento delle mansioni lavorative a loro assegnate;
- j) nella gestione delle risorse finanziarie, procedono ai pagamenti relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture seguendo, di norma, l'ordine cronologico di accettazione delle fatture, rispettando le tempistiche prescritte dalle normative vigenti;



- k) devono dare sollecita comunicazione al proprio Dirigente o Responsabile di ogni evento in cui siano rimasti direttamente coinvolti che possa avere riflessi sul servizio o sul rapporto di lavoro, di situazioni di pericolo o di danno per l'integrità fisica e psicologica propria o di altri durante lo svolgimento del servizio, di ogni inefficienza, guasto o deterioramento delle risorse materiali e strumentali loro affidate;
 - l) rispettano rigorosamente le disposizioni in materia di orario di lavoro, certificando la loro presenza sul luogo di lavoro attraverso il sistema di rilevazione delle presenze, non alterandone in alcun modo il funzionamento, anche in relazione alle disposizioni relative ai Piani di Emergenza. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il soggetto in servizio o trarre in inganno l'Amministrazione circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato, con la propria condotta attiva o omissiva, la condotta fraudolenta;
 - m) non giustificano l'assenza per malattia mediante falsa certificazione o attestando falsamente uno stato di malattia. Nel corso delle assenze per malattia sono tenuti a rispettare le fasce di reperibilità stabilite dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111, e da ogni altra previsione vigente in materia, comunicando preventivamente all'INAPP l'allontanamento dall'indirizzo comunicato in caso di visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi che dovranno essere comunque documentati;
 - n) si attengono al rispetto della normativa sulle assenze dal luogo di lavoro e utilizzano i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai contratti collettivi e integrativi dai regolamenti e dalle circolari interne, e comunque richiedono sempre preventivamente la relativa autorizzazione al proprio Responsabile.
2. Per le comunicazioni previste dal presente articolo i destinatari utilizzano la modulistica all'uopo predisposta.

Art.14 – Comportamenti relativi alle procedure concorsuali e selettive

- 1. I destinatari del Codice che, nello svolgimento delle proprie funzioni, si occupano di procedure in materia di progressione e selezione del personale devono:
 - a) segnalare con tempestività al proprio responsabile, eventuali irregolarità riscontrate nel corso della procedura, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità competente, laddove sussistano i presupposti;
 - b) dichiarare se sussistono situazioni di incompatibilità fra essi e i candidati ai sensi di quanto disposto dalla L. 190/2012 s.m.i. e legislazione derivata e novata.
- 2. I destinatari del Codice, con particolare riferimento ai componenti delle commissioni giudicatrici ed ai responsabili del procedimento devono, nel rispetto dell'imparzialità dell'azione amministrativa, astenersi dal divulgare informazioni inerenti alle procedure concorsuali, specie laddove ciò avvenga, al fine di avvantaggiare uno o più partecipanti.

Art.15 - Disposizioni particolari per i Dirigenti e i Responsabili di unità organizzativa

- 1. I Dirigenti e i Responsabili, contestualmente all'assunzione dell'incarico, comunicano al



RPCT e partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge. L'eventuale esistenza di conflitti di interessi è, su segnalazione del RPCT, iscritta nel database di cui al comma 5 dell'art. 7.

2. Il Direttore Generale fornisce, per i casi previsti dalla legge, le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche.
3. I Dirigenti e i Responsabili distribuiscono equamente e proporzionalmente i carichi di lavoro tra i collaboratori, tenendo anche conto di quanto accertato nell'ambito delle indagini sul benessere organizzativo e delle capacità e attitudini professionalità e vigilano su eventuali deviazioni dovute a negligenza. I collaboratori possono segnalare eventuali inique distribuzioni dei compiti, oggettivamente rilevate, nella distribuzione dei carichi di lavoro da parte del Dirigente/Responsabile, mediante comunicazione scritta indirizzata al medesimo e al Dirigente/Responsabile a lui sovraordinato;
 - a. vigilano affinché le risorse assegnate al proprio ufficio vengano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali;
 - b. curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella unità organizzativa cui sono preposti, favoriscono l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumendo iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali;
 - c. evitano che notizie non rispondenti al vero relative all'organizzazione e all'attività dell'INAPP, nonché dei dipendenti, possano diffondersi. Favoriscono la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia e di appartenenza all'Amministrazione.
4. I Dirigenti e i Responsabili, nell'ambito del sistema di assegnazione degli obiettivi della loro misurazione, operano con imparzialità, rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
5. I Dirigenti e i Responsabili vigilano sulla corretta attestazione di presenza da parte dei collaboratori, nonché sull'uso lecito dei permessi di astensione nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi, segnalando all'UPD, con circostanziata notizia, le eventuali irregolarità riscontrate.
6. I Dirigenti e i Responsabili vigilano sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte delle risorse umane a qualunque titolo assegnate alla propria unità organizzativa.
7. Per le comunicazioni previste dal presente articolo i destinatari utilizzano la modulistica all'uopo predisposta.



Art.16 - Disposizioni particolari per Ricercatori, Tecnologi, e altro personale impegnato nelle attività di ricerca

1. Tutto il personale impegnato nelle attività di ricerca si adopera affinché il proprio lavoro sia utile per la società, contribuisca all'avanzamento della conoscenza e sia in linea con gli obiettivi strategici dell'INAPP; favorisca la diffusione dell'accesso aperto alle pubblicazioni scientifiche e la più ampia divulgazione dei risultati – anche intermedi – della ricerca, coerentemente con i principi e le finalità della Carta europea dei ricercatori, così come richiamata nel Codice di condotta adottato con Determina del Direttore Generale n. 275 del 10 novembre 2014.

In particolare, nelle varie forme di diffusione della ricerca (congressi, seminari, pubblicazioni) il personale che svolge attività di ricerca:

- a. pubblica dati conformi all'esito delle attività di ricerca;
- b. non utilizza dati raccolti in altre ricerche senza citare la fonte o avere il consenso di chi le ha condotte;
- c. esplicita il ruolo e la responsabilità riguardo ai dati raccolti;
- d. riconosce la contitolarità della pubblicazione alle persone che abbiano collaborato in modo sostanziale in varie fasi della ricerca e contribuito alla elaborazione dei testi;
- e. fa esplicito riferimento nel testo alle persone che abbiano avuto un ruolo non sostanziale ma riconoscibile nello svolgimento della ricerca;
- f. nel caso utilizzi parti significative del lavoro di altri autori, li menziona come coautori o collaboratori;
- g. non pubblica su riviste, in formato cartaceo o elettronico, elaborati che siano ripetizione di testi già facenti parte della produzione editoriale dell'Istituto, salvo apposita autorizzazione dell'Istituto stesso.

Art. 17 - Contratti, altri atti negoziali e disposizioni particolari per il personale assegnato alle unità organizzative maggiormente esposte al rischio di corruzione

1. I destinatari del presente Codice che svolgono le loro attività in correlazione con unità organizzative che nel PTPCT sono individuate come aree maggiormente esposte a rischio di corruzione, nello svolgimento delle proprie funzioni:
 - a) antepongono il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui;
 - b) si astengono dal compiere qualsiasi attività che possa ingiustamente avvantaggiare un soggetto rispetto ad un altro, agendo con imparzialità e garantendo parità di trattamento;
 - c) non intrattengono rapporti con i soggetti esterni, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività dell'INAPP, oltre al tempo strettamente necessario allo svolgimento delle medesime, al fine di evitare la creazione ed il consolidamento di rapporti stabili.
2. L'Istituto predispone gli schemi tipo di incarico, contratto, bando o qualsiasi altro atto avente natura negoziale e regolativa, inserendo le condizioni, le modalità e le clausole contrattuali che prevedono la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione del presente

Codice.

3. I soggetti coinvolti nelle attività finalizzate alla conclusione dei contratti ed altri atti negoziali, si attengono esclusivamente alle leggi, ai regolamenti e alle procedure interne vigenti, con particolare riferimento alla trasparenza e alla tracciabilità.
4. I soggetti coinvolti nelle attività negoziali e nella gestione dei contratti:



- a. non concordano incontri o appuntamenti informali con i concorrenti, anche potenziali, alle procedure medesime, se non nei casi previsti dalle procedure di gara;
 - b. fermo restando l'obbligo di denuncia alle autorità competenti, segnalano con tempestività al superiore gerarchico eventuali proposte di utilità indebite per sé o per il coniuge o il convivente o per i propri parenti o affini entro il secondo grado.
5. I destinatari del Codice devono comunicare al proprio Responsabile l'eventuale coinvolgimento, nelle procedure messe in atto, di persone/società con le quali hanno un interesse personale e/o economico in modo diretto o per mezzo del coniuge, parenti o affini entro il secondo grado.
 6. I destinatari del Codice incaricati di espletare le procedure di acquisizione di beni, servizi e lavori non concludono, per conto dell'INAPP, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o dalle quali abbiano ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Nei casi ivi previsti, il dipendente interessato si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto, con le modalità di cui all'art. 7 comma 3.
 7. I destinatari del Codice, con particolare riferimento ai componenti delle commissioni giudicatrici e ai responsabili del procedimento sono tenuti a non divulgare, nel rispetto dell'imparzialità dell'azione amministrativa, informazioni inerenti i bandi di gara specie al fine di avvantaggiare uno o più partecipanti.

Art. 18 – Vigilanza e monitoraggio

1. I Dirigenti, i Responsabili e l'UPD vigilano sull'applicazione del presente Codice, ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165⁶, e dell'articolo 15, comma 1, del Codice Generale⁷. I Dirigenti e i Responsabili provvedono, inoltre, alla costante vigilanza sul rispetto del Codice da parte del personale assegnato alla propria unità organizzativa, tenendo conto delle violazioni accertate ai fini della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare e della valutazione individuale del singolo dipendente. Le modalità e la tempistica del monitoraggio sono declinati nel PTPCT.
2. L'OIV è chiamato ad emettere parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del Codice, oltre che ad assicurare il coordinamento dei contenuti ivi contemplati con il sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
3. Il RPCT, con il supporto dell'UPD, verifica annualmente l'attuazione del presente Codice, rilevando il numero ed il tipo delle violazioni accertate e sanzionate ed in quale area dell'Istituto si concentra il più alto tasso di violazioni. Di tali dati, che verranno pubblicati nel sito istituzionale dell'INAPP, si tiene conto in sede di aggiornamento del presente Codice e del PTPCT, nonché per la valutazione della *performance*. Il RPCT, inoltre, cura la diffusione della conoscenza del presente Codice e del Codice Generale.
4. Sulla base degli elementi derivanti dalle violazioni accertate e sanzionate il RPCT, con il supporto dell'UPD, ha il potere di adire le autorità giudiziarie competenti per i profili di

⁶ Art. 54 – Codice di comportamento - comma 6: "Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina".

⁷ Art. 15 – Vigilanza, monitoraggio e attività formativa - comma1: "Ai sensi dell'art. 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina."



responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale.

Art. 19 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice ed irrogazione delle sanzioni

1. Le violazioni delle disposizioni del presente Codice, che integrano quelle del Codice Generale, oltre a configurare eventuale responsabilità civile, penale, amministrativa e/o contabile, danno luogo a responsabilità disciplinare.
2. Le sanzioni disciplinari sono comminate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle stesse.
3. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare applicabile, la violazione è valutata con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, arrecato ai singoli destinatari del presente Codice, nonché al decoro e al prestigio dell'Istituto e, comunque, anche sulla base dei seguenti parametri:
 - a) intenzionalità del comportamento;
 - b) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
 - c) grado di responsabilità ricoperta dal soggetto;
 - d) concorso di più soggetti nella violazione;
 - e) comportamento *pregresso*, con particolare riferimento all'irrogazione di sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla contestazione.
4. L'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti di cui all'art. 3, comma 1, lettere c) e d) del presente Codice è di competenza dei soggetti individuati dall'art. 55bis del D. Lgs. 165/2001⁸ e s.m.i.
5. Chiunque sia a conoscenza, per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per l'avvio di un procedimento disciplinare è tenuto a prestare la massima collaborazione all'UPD ed a fornire allo stesso tempestiva e circostanziata segnalazione.
6. Le violazioni delle disposizioni del presente Codice, formalmente e debitamente accertate, sono valutate anche in relazione alla *performance* individuale del dipendente sulla base di criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
7. La grave o reiterata violazione, formalmente e debitamente accertata, delle disposizioni del presente Codice esclude, sulla base di criteri definiti nel Sistema, la corresponsione di qualsiasi forma di premialità, comunque denominata, a favore del dipendente interessato.
8. Per quanto attiene i soggetti individuati alle lettere e) e f) del comma 1 dell'art. 3, la violazione degli obblighi derivanti dal Codice Generale e dalla violazione del presente Codice di Comportamento implica l'applicazione del regime sanzionatorio previsto rispettivamente dalle disposizioni inserite negli schemi tipo di incarico, contratto, bando o qualsiasi altro atto avente natura negoziale e regolativa.

⁸ Forme e termini del procedimento disciplinare:

1. *Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.*
2. *Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.*



9. Le eventuali segnalazioni che dovessero interessare i soggetti di cui alle lett. a) e b), comma 1 dell'art. 3 del presente Codice sono indirizzate al RPCT che ne cura l'inoltro all'Organo di appartenenza del segnalato. Fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 361 codice penale⁹, e alla Corte dei Conti, l'Organo competente, dopo aver preso contezza della segnalazione, si esprime al riguardo, eventualmente adottando un provvedimento di richiamo formale con censura pubblica.
10. Dell'esito della valutazione viene data comunicazione al RPCT e pubblica evidenza sul sito istituzionale dell'INAPP, nonché comunicazione al soggetto competente per la nomina del destinatario del provvedimento (ad es. Ministro del Lavoro e delle politiche sociali per i componenti del Consiglio di Amministrazione e/o per i componenti del Comitato tecnico- scientifico, ad eccezione di quelli di nomina elettiva).

Art. 20 –Programma di formazione

1. I destinatari del Codice partecipano alla formazione generale e, laddove necessaria, specifica sui contenuti del presente Codice di comportamento e su quella finalizzata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, al miglioramento della *performance* dell'Amministrazione, la cui programmazione è contenuta nel PTPCT. Per coloro che operano nei settori particolarmente esposti al rischio corruttivo la partecipazione a percorsi formativi specifici è obbligatoria.
2. I Responsabili delle unità organizzative dell'INAPP compiono gli atti necessari diretti alla programmazione della formazione delle risorse umane loro assegnate, assicurando alle stesse la possibilità di prendere parte agli eventi formativi.
3. In relazione alla funzione svolta, i destinatari del presente Codice curano costantemente il proprio aggiornamento professionale nelle materie di competenza e formulano al proprio Dirigente o Responsabile proposte formative su argomenti attinenti alle proprie attività, anche ai fini della programmazione annuale del piano di formazione dell'INAPP.

Art. 21 – Disposizioni finali

1. Il presente Codice, previo parere obbligatorio dell'OIV e all'esito della consultazione pubblica, è approvato dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo ed entra in vigore dalla data della sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'INAPP.
2. Il presente Codice, ancorché pubblicato sul sito istituzionale, è trasmesso, a cura dell'Ufficio Risorse umane con l'ausilio e il contributo delle altre unità competenti per materia, tramite e- mail a tutti i destinatari del presente Codice. Analogamente l'INAPP procede con appropriata comunicazione nell'ipotesi di integrazioni o modifiche allo stesso. Il riferimento allo stesso codice ed alla sua avvenuta pubblicazione sul sito istituzionale dell'INAPP è richiamato nei contratti sottoscritti con soggetti terzi (persone fisiche e/o persone giuridiche).

⁹ Art. 361c.p. - Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale: *"Il pubblico ufficiale, il quale omette o ritarda di denunciare all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni, è punito con la multa da euro 30 a euro 516. La pena è della reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria, che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto. Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa"*