

IL DIRITTO DI CRITICA DELLO SCIENZIATO DIPENDENTE DA ENTE PUBBLICO E DIRITTO A SPENDITA ESTERNA DELLA PROPRIA QUALIFICA

LA QUESTIONE SOTTOPOSTA: L'istituto, impone un codice di comportamento che ha l'obiettivo di disciplinare, accentrando in sé, le funzioni legate alla comunicazione istituzionale. Nella disciplina prevede procedure comportamentali, che i dipendenti debbono seguire, che depotenziano i margini di manovra degli operatori nel campo della comunicazione. Ma vediamo di inquadrare nei suoi esatti termini la vicenda. Con la direttiva in parola l'ente, nella parte che si riferisce ai rapporti dei dipendenti con i media, prevede le seguenti situazioni: 1) viene disposto che il collaboratore tutte le volte che intende contattare i mezzi di informazione in relazione alle attività dell'Istituto deve chiedere una autorizzazione; 2) quando, invece, il collaboratore sia contattato dagli organi di comunicazione per commenti, interviste ecc. relative alle varie attività dell'Istituto deve preventivamente concordare il contenuto delle dichiarazioni con gli organi specificamente indicati; 3) nelle interviste che coinvolgono il dipendente per attività diverse ma comunque rientranti nelle proprie competenze deve omettere di indicare il ruolo che ricopre.

30/03/2008

Avv. Paola Ferrari avv Vincenzo Tabone
info@studiolegaleferrari.it

La giurisprudenza si occupa solitamente di problematiche concernenti l'espressione del pensiero quando tale espressione risulta lesiva di diritti di terzi sotto il profilo penale, civile o amministrativo.

PROBLEMATICHE GIURIDICHE

Contemperamento interessi tra il diritto del singolo e quello dell'amministrazione

L'ordinamento riconosce i diritti che spettano all'individuo sia in quanto singolo sia in quanto facente parte di formazioni sociali (comunità del lavoro, comunità della scienza ecc.).

Riconosce, inoltre, i diritti che spettano alle formazioni sociali.

L'Istituto è un ente a rilevanza nazionale dotato di autonomia e personalità giuridica (art. 1 D. Lgs. 288/2003) ai cui dipendenti si applicano (art. 11) le norme del D.Lgs. 165/2001 (norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

Il dipendente è titolare di diritti e doveri di rilievo costituzionale legati alla sua qualità di cittadino, lavoratore e scienziato-ricercatore.

Sono diversi, quindi, i profili di interesse di cui bisogna tenere conto:

- 1) la sfera di diritti e libertà che spettano al cittadino secondo le norme costituzionali in tema di libertà fondamentali (manifestazione del pensiero);
- 2) la sfera di diritti e libertà tipici del lavoratore;
- 3) la sfera dei diritti e libertà della scienza.

L'autonomia (art. 1 D. Lgs. 288/2003) dell'Istituto si risolve nella potestà di adottare norme interne per il proprio funzionamento nel rispetto delle fonti superiori (costituzione, norme comunitarie, leggi nazionali e regionali). Come la persona fisica può legittimamente reclamare la tutela dei propri interessi e delle proprie aspettative.

Il punto centrale è individuare l'esatto punto di equilibrio dei contrapposti interessi che tuteli al meglio gli interessi del singolo e quelli dell'Istituto.

Per evitare abusi e discriminazioni è la legge generale e astratta che si incarica di prevedere i limiti ai diritti dei singoli e degli enti.

• Cause giustificative della limitazione dei diritti

I diritti possono essere limitati dalla legge fondamentalmente per assicurare la tutela di situazioni giuridiche generali e superiori.

Sempre avendo come riferimento la minore limitazione possibile nel caso concreto.

Esistono, per esempio, delle evidenti ragioni di carattere generale che possono giustificare una limitazione dei diritti costituzionali in materia di espressione e manifestazione del pensiero nel campo dei servizi di sicurezza dello Stato. In ragione di tale interesse superiore, quindi, una legge può limitare il diritto dei cittadini operanti in quel settore per il perseguimento dell'interesse superiore.

Tutte le volte, comunque, che una limitazione di tali diritti viene invocata la ragione di interesse superiore deve essere di gran lunga prevalente e tale da giustificare, secondo un canone di ragionevole proporzionalità, obiettivamente la limitazione operata. Altrimenti quei diritti verrebbero svuotati dall'interno sebbene formalmente osservati.

È arduo, in mancanza di previsioni di legge, riconoscere legittimità ad un provvedimento di carattere interno con il quale si operano delle vistose limitazioni ai diritti ed alle libertà costituzionalmente riconosciute.

Tanto più che le norme generali in materia di esternazioni del dipendente non contengono limiti così stringenti come quelli posti dall'Istituto.

Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici (presidenza del consiglio dei ministri - dipartimento della funzione pubblica - decreto 28 novembre 2000) così dispone all'art. 11 comma 2: "Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa".

Come si vede nel caso di esternazioni *motu proprio* il limite è l'integrità dell'immagine dell'amministrazione.

È chiaro che il dipendente che manifesta il proprio pensiero assume la responsabilità delle proprie affermazioni. Ma è un risultato che riguarda tutti i dipendenti pubblici e, si può dire, tutti i cittadini. Ognuno è responsabile dei propri atti se tali atti sono lesivi di situazioni giuridiche tutelate di terzi.

In ogni caso la norma prevede un obbligo di informazione del dipendente nei confronti del dirigente ma non certamente un obbligo di richiedere una autorizzazione preventiva o di concordare il contenuto delle comunicazioni.

Il documento pone a giustificazione dell'adottata procedura il perseguimento dello scopo della corretta comunicazione verso l'esterno in un campo delicato quale quello della ricerca biomedica.

Ma alla premessa ragionevole non segue una conclusione altrettanto ragionevole in quanto nulla impedisce che l'Istituto si doti di una struttura qualificata addetta alla comunicazione ma non si vede quale ragione possa giustificare un così serrato impianto regolamentare nella parte relativa alle esternazioni del personale.

L'Istituto opera nel campo della ricerca scientifica e, quindi, più elevati sono i rischi conseguenti ad una indebita limitazione dei diritti. La libertà della scienza è un valore fondamentale e delicata è la questione della sua limitazione.

Lo scienziato, inoltre, deve avere un rapporto franco e diretto con la cittadinanza e la cittadinanza deve avere a disposizione una scienza libera e plurale per potersi formare in maniera matura e responsabile.

Tutto ciò vero che l'art. 7, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, in diretta attuazione dell'art. 33 della Costituzione, dispone "le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca".

Ricerca e comunicazione

Ma la domanda è: è giustificabile che la libertà e l'autonomia professionale accompagnino il lavoro della ricerca nelle sue molteplici attività e, però, rimangano sospese sul terreno della comunicazione? E la comunicazione della scienza fa o meno parte del lavoro del ricercatore?

L'accentramento della comunicazione in campo scientifico depotenzia il valore plurale della scienza e crea le condizioni per cui l'interesse fondamentale della scienza non è più esclusivamente la conoscenza.

Interessi particolari di carattere economico, ideologico o di altro tipo possono insinuarsi quando la comunicazione viene delegata ad organi burocratici che rispondono a interessi diversi da quelli della scienza in sé e per sé.

Il rischio è il controllo illegittimo della libertà e dei diritti fondamentali del ricercatore oltre che di esso come cittadino e lavoratore.

La figura del collaboratore dipendente

Il collaboratore-dipendente è un lavoratore pubblico cui si applicano le normative vigenti per i lavoratori pubblici.

Le norme del lavoro pubblico obbediscono a due principi fondamentali: il principio secondo cui l'ordinamento degli uffici è preordinato al raggiungimento del buon andamento e imparzialità dell'amministrazione ed il principio per cui i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione. Solo la salvaguardia di tali principi di carattere superiore può giustificare una limitazione di diritti concorrenti di pertinenza dei singoli.

Lo status dell'impiegato pubblico comprende anche il diritto della personalità ad essere riconosciuto e riconoscibile come tale.

La riconoscibilità da parte dei consociati serve ad instaurare un rapporto virtuoso con la cittadinanza affinché essa possa esigere da lui che anche la sua opera concorra al raggiungimento del buon andamento dell'amministrazione.

Il dipendente, quindi, gode del diritto di qualificarsi che si risolve in un mezzo per investirlo di responsabilità pubbliche (art. 31, comma 4, Dpr 3/1957 "l'impiegato ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo conferitogli nell'atto di nomina o di ultima promozione. Egli può usare il titolo ufficiale anche nella vita privata").

A ciò si aggiunge il fatto che la qualifica del dipendente è una informazione pubblica e quindi accessibile a chiunque.

Diritto all'identità personale del dipendente

Il dipendente ha il diritto a qualificarsi agli occhi del pubblico con le proprie competenze e con il proprio titolo.

Il diritto all'identità personale ha per oggetto l'interesse della persona all'intangibilità della propria proiezione sociale e a vedersi riconoscere all'esterno il proprio patrimonio intellettuale, culturale, ideologico, sociale, politico, religioso; esso tutela inoltre l'interesse a non farsi attribuire, mediante decontestualizzazione, offuscamento, alterazione, travisamento e in dispregio dei criteri della correttezza, della diligenza e della buona fede, atti, pensieri e affermazioni contrari a verità, veridicità, verosimiglianza, anche mediante eccesso o abuso dei diritti, dei poteri e delle libertà comunque riconosciuti o garantiti dall'ordinamento

Le opinioni del lavoratore nella giurisprudenza

Il diritto all'identità personale è, in termini sistematici, *species* del più ampio *genus* costituito dai diritti della personalità.

Il diritto all'identità personale è stato incluso, insieme ai diritti all'integrità morale, all'identità sessuale (legge n. 164/82), all'identità informatica e alla riservatezza (legge n. 675/96 prima e d.lgs 196/2003), nel "catalogo" aperto dei diritti della personalità, già comprendente i tradizionali diritti all'integrità fisica (art. 5, c.c.), al nome (art. 6, 7, 8, c.c.), allo pseudonimo (art. 9, c.c.), all'immagine (10, c.c.) , il diritto morale d'autore (2576, 2577, 2590 c.c.) .

Il diritto all'identità personale partecipa dei caratteri tipici dei diritti della personalità ed ha, conseguentemente, natura giuridica di diritto soggettivo assoluto, essenziale, personalissimo, originario, non patrimoniale, indisponibile, imprescrittibile, irrinunciabile e non trasmissibile (ricostruito quale specificazione del più generale diritto alla riservatezza, art. 24 legge dir. aut.).

Le opinioni delle sentenze giurisprudenza

Il diritto ad esprimere le proprie opinioni ed al diritto di descriversi agli occhi degli altri per quello che si è (e quindi anche per quello che si fa) è garantito dalla Costituzione italiana ed è anche un principio garantito a livello europeo.

La carta costituzionale europea, infatti, garantisce ai cittadini europei i seguenti diritti :

1. Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione. Tale diritto include la libertà di cambiare religione o convinzione, così come la libertà di manifestare la propria religione o la propria convinzione individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti.

2. Ogni persona ha diritto alla libertà di espressione. Tale diritto include la libertà di opinione e la libertà di ricevere o di comunicare informazioni o idee senza che vi possa essere ingerenza da parte delle autorità pubbliche e senza limiti di frontiera.

3. La libertà dei media e il loro pluralismo sono rispettati.

Le arti e la ricerca scientifica sono libere. La libertà accademica è rispettata.

Tutta la giurisprudenza analizzata ritiene che il dipendente abbia un diritto di critica anche ampia nei confronti del datore di lavoro seppure con alcuni limiti che devono essere tenuti ben presenti .

Nella sentenza n. 7051/2001 si legge che «l'esercizio da parte del lavoratore, anche se investito della carica di rappresentante sindacale, del diritto di critica delle decisioni aziendali...incontra i limiti della correttezza formale, di tutela della persona umana, anche quando la critica venga espressa nella forma della satira; ne consegue che, ove tali limiti vengano superati, con l'attribuzione all'impresa o ai suoi rappresentanti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari o infamanti e di deformazioni tali da suscitare il disprezzo e il dileggio, il comportamento del lavoratore può costituire giusta causa di licenziamento ...».

In coerenza con tale orientamento anche Cassazione 17 dicembre 2003, n. 19350: «l'esercizio da parte del lavoratore, anche se investito della carica di rappresentante sindacale, del diritto di critica,

anche aspra, nei confronti del datore di lavoro ..., sebbene sia garantito dagli articoli 21 e 39 Cost., incontra i limiti della correttezza formale imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana; ne consegue che ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o ai suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli o di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare».

Del medesimo tenore la sentenza **11 novembre-14 giugno 2004, n. 11220** ha già evidenziato come il diritto di cronaca debba rispettare il principio della continenza sostanziale (secondo cui i fatti narrati devono corrispondere a verità) e quello della continenza formale (secondo cui l'esposizione dei fatti deve avvenire misuratamente), precisando al riguardo che, nella valutazione del legittimo esercizio del diritto di critica, il requisito della continenza cosiddetta formale, comportante anche l'osservanza della correttezza e civiltà delle espressioni utilizzate, è attenuato dalla necessità, ad esso connaturata, di esprimere le proprie opinioni e la propria personale interpretazione dei fatti, anche con espressioni astrattamente offensive e soggettivamente sgradite alla persona cui sono riferite (cfr. in tali sensi Cassazione 465/96 nonché Cassazione 5947/97, secondo cui per il principio della continenza cd. formale l'esposizione dei fatti non deve eccedere l'intento informativo e deve risultare corretta ed obiettiva). Se anche - come ha puntualizzato la stessa Corte è necessario andare alla ricerca di un bilanciamento dell'interesse che si assume lesa con quello che non siano introdotte limitazioni alla libera formazione del pensiero costituzionalmente garantito (cfr. in tali sensi Cassazione 465/96 cit.) ciò però non legittima un esercizio del diritto di critica del tutto libero e del tutto svincolato dal doveroso rispetto della logica e delle fondamentali regole del vivere civile.

CONCLUSIONI

Il lavoratore ha solo l'obbligo di informare il datore di lavoro dell'intervista richiesta.

Naturalmente è necessario un tono corretto dell'intervista esplicitando la posizione personale e/o quella di rappresentanza dell'ente.

Naturalmente lo scienziato sarà responsabile per le dichiarazioni che andrà ad esplicitare e quindi, dovrà evitare ogni affermazione che possa costituire diffamazione e/o divulgazione di segreti di ricerche non ancora pubblicate.

Avv. Vincenzo Tabone

Avv. Paola Ferrari

COSTITUZIONE ITALIANA:

Art. 9.

La Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica.

Art. 21.

Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione.

La stampa non può essere soggetta ad autorizzazioni o censure.

Art. 33.

L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento.

COSTITUZIONE EUROPEA :

ARTICOLO II-68

Protezione dei dati di carattere personale

1. Ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano.
2. Tali dati devono essere trattati secondo il principio di lealtà, per finalità determinate e in base al consenso della persona interessata o a un altro fondamento legittimo previsto dalla legge. Ogni persona ha il diritto di accedere ai dati raccolti che la riguardano e di ottenerne la rettifica.
3. Il rispetto di tali regole è soggetto al controllo di un'autorità indipendente.

ARTICOLO II-69

Diritto di sposarsi e di costituire una famiglia

Il diritto di sposarsi e il diritto di costituire una famiglia sono garantiti secondo le leggi nazionali che ne disciplinano l'esercizio.

Constitution/it 68

ARTICOLO II-70

Libertà di pensiero, di coscienza e di religione

1. Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione. Tale diritto include la libertà di cambiare religione o convinzione, così come la libertà di manifestare la propria religione o la propria convinzione individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti.
2. Il diritto all'obiezione di coscienza è riconosciuto secondo le leggi nazionali che ne disciplinano l'esercizio.

ARTICOLO II-71

Libertà di espressione e d'informazione

1. Ogni persona ha diritto alla libertà di espressione. Tale diritto include la libertà di opinione e la libertà di ricevere o di comunicare informazioni o idee senza che vi possa essere ingerenza da parte delle autorità pubbliche e senza limiti di frontiera.
2. La libertà dei media e il loro pluralismo sono rispettati.

Constitution/it 69

ARTICOLO II-72

Libertà di riunione e di associazione

1. Ogni persona ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà di associazione a tutti i livelli, segnatamente in campo politico, sindacale e civico, il che implica il diritto di ogni persona di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.
2. I partiti politici a livello dell'Unione contribuiscono a esprimere la volontà politica dei cittadini dell'Unione.

ARTICOLO II-73

Libertà delle arti e delle scienze

Le arti e la ricerca scientifica sono libere. La libertà accademica è rispettata.

ARTICOLO II-74

Diritto all'istruzione

1. Ogni persona ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua.
2. Questo diritto comporta la facoltà di accedere gratuitamente all'istruzione obbligatoria.

Constitution/it 70

3. La libertà di creare istituti di insegnamento nel rispetto dei principi democratici, così come il diritto dei genitori di provvedere all'educazione e all'istruzione dei loro figli secondo le loro convinzioni religiose, filosofiche e pedagogiche, sono rispettati secondo le leggi nazionali che ne disciplinano l'esercizio.

ARTICOLO II-75

Libertà professionale e diritto di lavorare

1. Ogni persona ha il diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta o accettata.
2. Ogni cittadino dell'Unione ha la libertà di cercare un lavoro, di lavorare, di stabilirsi o di prestare servizi in qualunque Stato membro.
3. I cittadini dei paesi terzi che sono autorizzati a lavorare nel territorio degli Stati membri hanno diritto a condizioni di lavoro equivalenti a quelle di cui godono i cittadini dell'Unione.

ARTICOLO II-76

Libertà d'impresa

È riconosciuta la libertà d'impresa, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali.

Constitution/it 71

ARTICOLO II-77

Diritto di proprietà

1. Ogni persona ha il diritto di godere della proprietà dei beni che ha acquisito legalmente, di usarli, di disporne e di lasciarli in eredità. Nessuna persona può essere privata della proprietà se non per causa di pubblico interesse, nei casi e nei modi previsti dalla legge e contro il pagamento in tempo utile di una giusta indennità per la perdita della stessa. L'uso dei beni può essere regolato dalla legge nei limiti imposti dall'interesse generale.

2. La proprietà intellettuale è protetta.

NORME SPECIALI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 10 GENNAIO 1957 , n. 3 (GU n. 022 del 25/01/1957)

TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONCERNENTI LO STATUTO DEGLI IMPIEGATI CIVILI DELLO STATO. (PUBBLICATO NEL SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA GAZZETTA UFFICIALE N.22 DEL 25 GENNAIO 1957)

URN: urn:nir:presidente.repubblica:decreto:1957-01-10;3

ART. 31. (FUNZIONI - QUALIFICA).

L'IMPIEGATO HA DIRITTO ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI INERENTI ALLA SUA QUALIFICA E NON PUÒ ESSERE PRIVATO DEL SUO UFFICIO, TRANNE CHE NEI CASI PREVISTI DALLA LEGGE.

PUÒ ESSERE DESTINATO A QUALUNQUE ALTRA FUNZIONE PURCHÈ CORRISPONDENTE ALLA QUALIFICA CHE RIVESTE ED AL RUOLO CUI APPARTIENE.

QUANDO SPECIALI ESIGENZE DI SERVIZIO LO RICHIEDONO, L'IMPIEGATO PUÒ TEMPORANEAMENTE ESSERE DESTINATO A MANSIONI DI ALTRA QUALIFICA DELLA STESSA CARRIERA.

L'IMPIEGATO HA DIRITTO DI ESSERE QUALIFICATO, TANTO NEI RAPPORTI DI SERVIZIO CHE NELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI, COL TITOLO CONFERITOGLI NELL'ATTO DI NOMINA O DI ULTIMA PROMOZIONE. EGLI PUÒ USARE IL TITOLO UFFICIALE ANCHE NELLA VITA PRIVATA.

ALL'ATTO DEL COLLOCAMENTO A RIPOSO, PUÒ ESSERE CONFERITO ALL'IMPIEGATO IL TITOLO UFFICIALE ONORIFICO INERENTE ALLA QUALIFICA IMMEDIATAMENTE SUPERIORE.

DOPO LA CESSAZIONE DAL SERVIZIO, PURCHÈ NON DETERMINATA DA UN PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE, L'IMPIEGATO HA DIRITTO DI CONSERVARE IL TITOLO CHE AVEVA AL MOMENTO IN CUI HA LASCIATO IL SERVIZIO O DI PORTARE QUELLO ONORIFICO CONCESSOGLI AI SENSI DEL PRECEDENTE COMMA

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

DECRETO 28 novembre 2000

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Visto l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, recante delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione della disciplina in materia di pubblico impiego;

Visto l'art. 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, il quale, nel più ampio quadro della delega conferita al Governo per la riforma della pubblica amministrazione, ha, tra l'altro, specificamente conferito al Governo la delega per apportare modificazioni ed integrazioni al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;

Visto il decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, recante nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell'art. 11, comma 4, della predetta legge n. 59 del 1997;

Visto, in particolare, l'art. 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dall'art. 27 del predetto decreto legislativo n. 80 del 1998;

Visto il decreto del Ministro della funzione pubblica 31 marzo 1994, con il quale è stato adottato il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 58-bis del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993;

Ritenuta la necessità di provvedere all'aggiornamento del predetto codice di comportamento alla luce delle modificazioni intervenute all'art. 58-bis del decreto legislativo n. 29 del 1993;

Sentite le confederazioni sindacali rappresentative;

Decreta:

Art. 1.

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 58-bis, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 58-bis, comma 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

Art. 2. Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3. Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4. Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5. Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha 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 lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le 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 entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6.

Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.

Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8.

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9.

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.

Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limitale assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12.

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.
Abrogazione

1. Il decreto del Ministro della funzione pubblica 31 marzo 1994 è abrogato.
Il presente decreto sarà comunicato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 28 novembre 2000
Il Ministro: Bassanini

Registrato alla Corte dei conti il 20 febbraio 2001
Ministeri istituzionali, registro n. 2, foglio n. 111