

UFFICIO DELLA FORMAZIONE DISTRETTUALE DI LECCE

**Corso**  
***COMPORTAMENTO ETICO***



Brindisi e Lecce 16 aprile 27  
maggio 2026

# INDICE DEL CORSO

## Prima Giornata

- Illustrazione e analisi della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza
- Esame e approfondimento del codice di comportamento dei dipendenti pubblici e di quello del Ministero della Giustizia

## Seconda Giornata

- La responsabilità disciplinare
- Il Conflitto di interessi e l'obbligo di astensione
- Cenni sulla disciplina del whistleblowing e pantouflage

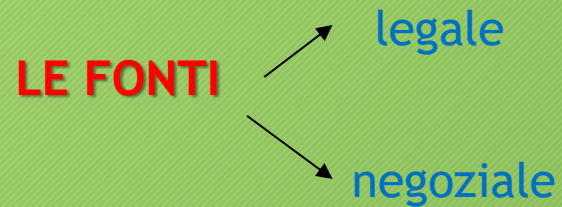
# La responsabilità disciplinare

Possiamo definirla come la responsabilità in cui incorre il lavoratore, che non osserva gli obblighi contrattualmente assunti, ovvero fissati nella contrattazione collettiva e recepiti nel contratto individuale, dalla legge o ancora indicati nel codice di comportamento. Tale responsabilità comporta l'applicazione da parte del datore di lavoro di sanzioni conservative (richiamo, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione) o espulsive (licenziamento con o senza preavviso)

# I PRINCIPI

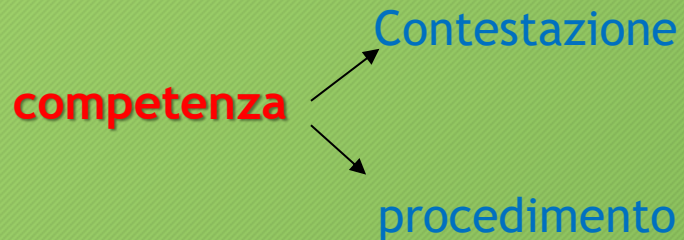
- 1) **Obbligatorietà esercizio azione disciplinare** (a differenza che nella disciplina comune) con conseguenti sanzioni al dirigente responsabile per omesso esercizio azione
- 2) La **proporzionalità** della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi (propria di tutti i procedimenti sanzionatori)
- 3) La **tempestività** dell'azione disciplinare
- 4) La **tassatività delle sanzioni**: a) rimprovero verbale; b) rimprovero scritto (censura); c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione; d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni; e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi; f) licenziamento con preavviso; g) licenziamento senza preavviso.
- 5) La **gradualità** sanzionatoria. Il sistema sanzionatorio disciplinare deve ispirarsi alla progressiva e graduale crescita delle sanzioni comminabili a fronte di comportamenti progressivamente più gravità
- 6) Il **contraddittorio**

# IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE



Art. 55 e segg. D.L.vo 165/2001 (TUPI) Qualificate come norme imperative di legge non derogabili dalla contrattazione collettiva

Contrattazione collettiva nazionale di comparto e integrativa



Dirigente/responsabile della struttura organizzativa ove presta servizio il dipendente

a) Illeciti punibili con sanzione rimprovero verbale: responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente.

b) In tutti gli altri casi: l'Ufficio procedimenti disciplinari istituito da ciascuna amministrazione.

# Il procedimento

## ATTENZIONE

Il dipendente o dirigente che rifiuta collaborazione o rilascia dichiarazioni false o reticenti punito con sanzione disciplinare della sospensione stipendio sino a 15 gg



- **Determinazione concordata della sanzione (c.d. patteggiamento):**  
Con il consenso del dipendente (o su sua richiesta) la sanzione applicabile può essere ridotta (art.55, c.3 TUI che rinvia ai CCNL la disciplina più specifica della procedura conciliativa)  
Limiti e vantaggi:
  - non impugnabilità della sanzione da parte del dipendente
  - non si può fare nei casi in cui la sanzione sia quella del licenziamento
  - va fatto entro 30 gg dalla contestazione e prima dell'irrogazione della sanzione
  - in caso di patteggiamento la sanzione non può essere di tipologia diversa da quella prevista dalla legge o dal CCNL per l'infrazione per la quale si procede. Quindi oggi il patteggiamento può riguardare soltanto l'entità della sanzione, ma non anche la tipologia.

# Gradualità sistema sanzionatorio

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione 

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

# Illeciti e sanzioni

**DAL MINIMO DEL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO AL MASSIMO DELLA MULTA DI IMPORTO PARI A QUATTRO ORE DI RETRIBUZIONE SI APPLICA, GRADUANDO L'ENTITÀ DELLE SANZIONI IN RELAZIONE AI CRITERI DI CUI AL COMMA 1, PER:**

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d. lgs n. 165/2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;
- f) negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001;

g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55, novies, del d.lgs. n. 165/2001;

# Illeciti e sanzioni

**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A UN MASSIMO DI 10 GIORNI SI APPLICA, GRADUANDO L'ENTITÀ DELLA SANZIONE IN RELAZIONE AI CRITERI DI CUI AL COMMA 1, PER:**

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità agile - o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi

# Illeciti e sanzioni

**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI SI APPLICA, GRADUANDO L'ENTITÀ DELLA SANZIONE IN RELAZIONE AI CRITERI DI CUI AL COMMA 1, PER:**

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza

# Illeciti e sanzioni

## LA SANZIONE DISCIPLINARE DEL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO SI APPLICA PER:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) da f bis) fino a f) quinquies del d.lgs. n. 165/2001; [55 QUATER DL.docx](#)
- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.
- c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013; [DPR 62-13.docx](#)
- g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione

# Illeciti e sanzioni

## LA SANZIONE DISCIPLINARE DEL LICENZIAMENTO **SENZA** PREAVVISO SI APPLICA PER:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) falsa attestazione presenza, d) falsità documenti in sede assunzione progressione, e) reiterazione condotte aggressive e violente ed f) condanne interdizione del d.lgs. n. 165/2001; [..55 QUATER DL.docx](#)
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 64 del CCNL 12 febbraio 2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65 del CCNL 12 febbraio 2018;
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
  - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012; [..reati.docx](#)
  - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97; [..reati.docx](#)
  - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

# Illeciti e sanzioni

## IPOTESI SPECIFICHE

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001. 55 (*mancata collaborazione procedimento disciplinare*)

2. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55 - sexies, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001. (*Mancato esercizio azioni disciplinare*)

3. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001. (*Violazioni che comportano una condanna a risarcimento nei confronti di terzi della PA*)

# Licenziamento disciplinare (inderogabile) previsto dal TUPI per

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
- f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3; (71)
- f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 mancato esercizio o decadenza azione disciplinare
- f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
- f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio

# I FURBETTI DEL CARTELLINO (ART. 55 quinques TUI - false attestazioni presenza)

## Procedura accelerata

in tali casi se illecito accertato in flagranza, è prevista l'immediata sospensione dello stipendio e comunque entro 48 ore (termine non decadenziale), con lo stesso provvedimento è disposta la sospensione dal servizio e la contestazione dell'illecito con convocazione per l'audizione con preavviso di 15 gg. Il procedimento si conclude entro 30 gg e se è accertato l'illecito la sanzione prevista è con **licenziamento senza preavviso**

## Danno da immagine

Reato e obbligo risarcimento danno immagine non inferiore a 6 mensilità stipendio, competente Corte Conti che esercita azione entro 150 gg da denuncia. Prevista anche la restituzione retribuzione e per il medico la radiazione e se trattasi di medico di base revoca la convenzione

# IL CONFLITTO DI INTERESSI

## DEFINIZIONE

Il contrasto tra due interessi facenti capo alla stessa persona, uno dei quali di tipo **istituzionale** (legato ai doveri del dipendente pubblico) e un altro di tipo **personale** (extra-istituzionale), la cui soddisfazione implicherebbe necessariamente una riduzione o un pregiudizio del soddisfacimento dell'interesse dell'Amministrazione. (cit. V.Tenore)

# IL CONFLITTO DI INTERESSI - tipologie

## **Reale o attuale:**

*Si verifica quando c'è un conflitto di interessi concreto e attuale, ovvero quando la posizione o il dovere di una persona è già in contrasto con i suoi interessi personali.*

*Esempio: Un funzionario pubblico che prende decisioni su un appalto da parte di un'azienda in cui ha quote azionarie.*

## **Potenziale:**

*Si presenta quando un individuo ha interessi che potrebbero potenzialmente evolvere e entrare in conflitto con i suoi doveri futuri. Anche se non c'è un conflitto immediato, la situazione potrebbe sfociare in uno in futuro.*

*Esempio: Un ricercatore che riceve finanziamenti da una casa farmaceutica e che potrebbe, in futuro, essere influenzato nella sua ricerca da tale legame.*

## **Apparente o percepito:**

*Questo tipo di conflitto si verifica quando una situazione potrebbe apparire, a un osservatore esterno, come un conflitto di interessi, anche se non lo è realmente. È importante gestire queste situazioni per non minare la fiducia e la trasparenza ad.*

*Esempio un medico che riceve regali da impresa farmaceutica*

# IL CONFLITTO DI INTERESSI - nella legge 241/90

*Art. 6 bis: Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono **astenersi** in caso di conflitto di interessi, **segnalando** ogni situazione di conflitto, anche potenziale (introdotto dalla legge 190/2012)*

# IL CONFLITTO DI INTERESSI - nel codice di comportamento (ART. 6) D.P.R. 62/2013

## COMUNICAZIONE

per iscritto al dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni

## specificando

se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione

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

## ASTENSIONE

Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, 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

# IL CONFLITTO DI INTERESSI - nel codice dei contratti pubblici (art. 16 D.lgs 36/2023)

Artt. 16 e 95, comma 1 lett. b)  
Conflitto di interessi



Nozione (comunitaria)

... si ha tutte le volte in cui a un soggetto sia affidata la funzione di **cura di un interesse altrui** (c.d. interesse **funzionalizzato**) ed egli si trovi, al contempo, ad essere titolare (*de iure vel de facto*) di un **diverso interesse** la cui soddisfazione avviene aumentando i **costi** o diminuendo i **benefici** dell'interesse funzionalizzato

## COMUNICAZIONE

Comma 3 art. 16 Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

## ASTENSIONE

... non consiste quindi in comportamenti dannosi per l'interesse funzionalizzato, ma in una condizione giuridica o di fatto dalla quale scaturisce un **rischio** di siffatti comportamenti, un **rischio di danno**. L'essere in **conflitto** e **abusare** effettivamente della propria posizione sono due **aspetti distinti**.



**Onere della prova**

... In coerenza con il principio della **fiducia** e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere **provata** da **chi invoca il conflitto** sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a **interessi effettivi**, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

# Principio di esclusività

Deriva dall'art. 98 della Costituzione

I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.

*L'obbligo di esclusività, desumibile dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001, ha particolare rilievo nel rapporto di impiego pubblico perché trova il suo fondamento costituzionale nell'art. 98 Cost., con il quale il legislatore costituente, nel prevedere che i pubblici impiegati fossero ad esclusivo servizio della Nazione, ha voluto rafforzare il principio di imparzialità di cui all'art. 97 Cost., sottraendo il dipendente pubblico dai condizionamenti che potrebbero derivare dall'esercizio di altre attività (Cass. Sez. Unite 11 nov. 2020, n. 25369)*

# Principio di esclusività e Attività extraistituzionali (Art. 53)

## Attività vietate

- altro impiego pubblico,
- impiego alle dipendenze di privati,
- esercizio di attività industriali, commerciali o comunque imprenditoriali,
- esercizio di professioni,
- assunzione di cariche in società costituite a fine di lucro

Diffida a cessare l'attività entro 15 giorni, altrimenti decadenza *ope legis* dall'impiego

## Attività espletate previa autorizzazione

Valutazione dell'Amministrazione in ordine alla conciliabilità con le esigenze di servizio e alla insussistenza di un conflitto di interessi

## Attività espletate previa comunicazione

1. collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
2. utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
3. partecipazione a convegni e seminari;
4. incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
5. attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica;
6. prestazioni di lavoro sportivo;
7. Partecipazione ad associazioni

# Attività extraistituzionali (art. 53 T.U.P.I.)

*La Cassazione ha ribadito che in presenza di incarico retribuito ai sensi dell'art. 53, comma 7, d.lgs. 165/2001, è necessaria da parte dell'Amministrazione datrice di lavoro una previa verifica puntuale, di volta in volta, in ordine alla insussistenza di situazioni di conflitto di interessi nell'attività espletata all'esterno e dell'impegno, in termini di energie intellettuali e lavorative, richiesto al proprio dipendente dalla medesima attività (Cass. Sez. Lav., 29 marzo 2023, n. 8846)*

# Alcuni casi pratici...

1- Sono un vincitore di concorso di prossima assunzione: posso continuare a svolgere attività lavorative iniziate prima dell'assunzione?

**DIPENDE!**

**Incompatibilità assoluta:**

- altro impiego pubblico,
- impiego alle dipendenze di privati,
- esercizio di attività industriali, commerciali o comunque imprenditoriali,
- esercizio di professioni,
- assunzione di cariche in società costituite a fine di lucro



**CESSAZIONE DELLE ALTRE  
ATTIVITA' IN ESSERE ALL'ATTO  
DI ASSUNZIONE IN SERVIZIO  
PRESSO L'AMMINISTRAZIONE**

**In tutti gli altri casi è  
necessario chiedere apposita  
autorizzazione!  
Nelle more sospendere  
l'attività**

# Alcuni casi pratici...

2- Sono un vincitore di concorso di prossima assunzione: sussiste l'obbligo di cancellazione dagli albi professionali?

Premesso che è incompatibile lo svolgimento dell'attività professionale, è rimesso a ciascun ordine la valutazione in ordine al mero mantenimento dell'iscrizione nel relativo albo.

Esempio: la professione di avvocato è INCOMPATIBILE, la cancellazione dall'albo deve essere comprovata tramite trasmissione dell'istanza di cancellazione alla data dell'assunzione!

I profili tecnici (es. ingegneri presso un ufficio tecnico) possono mantenere l'iscrizione al proprio ordine.

Per gli Albi dei Consulenti e Periti tenuti dagli Uffici Giudiziari? Non è possibile mantenere l'iscrizione!

# Alcuni casi pratici...

## 3- Posso svolgere la pratica forense nonostante sia dipendente pubblico?

Anche qui è necessario distinguere alcune ipotesi:

- 1) Conclusione della pratica forense già iniziata prima dell'assunzione >>> valutazione delle seguenti condizioni: orari e modalità di svolgimento; valutazione in ordine all'eventuale pregiudizio delle primarie esigenze di servizio; concrete possibilità di conflitto di interessi; gratuità/mero rimborso delle spese.

NON E' POSSIBILE ESSERE ABILITATI AL PATROCINIO

- 2) Inizio della pratica forense durante il rapporto di lavoro >>> La valutazione è rimessa all'Amministrazione centrale previa comunicazione del dipendente al proprio Ufficio, il quale trasmette l'istanza per via gerarchica allegando parere in ordine allo svolgimento dell'attività.

# Alcuni casi pratici...

## 4- Posso effettuare il tirocinio propedeutico alla nomina a magistrato onorario?

La valutazione di conciliabilità è rimessa all'Ufficio di appartenenza in ordine a:

- Orari e modalità di svolgimento;
- Assenza di conflitto di interessi.

E IN CASO DI NOMINA? L'interessato deve presentare istanza di autorizzazione alla Direzione Generale, previo espresso parere del Dirigente, qualora le funzioni onorarie debbano essere svolte nello stesso Ufficio ove sono espletate le sue funzioni istituzionali.

# Alcuni casi pratici...

5- Posso essere titolare di partita IVA?

**NO!**

A seguito dell'assunzione il dipendente ha 3 mesi per incamerare i compensi relativi all'attività precedentemente svolta.

**Al termine dei 3 mesi deve chiuderla!**

È possibile richiedere una proroga per il tempo necessario alla incamerazione di eventuali crediti, che sarà valutata dall'Amministrazione caso per caso.

# Alcuni casi pratici...

6- Posso mantenere la cd. partita IVA agricola?

**NO, MAI!**

Lo status di agricoltore diretto o di imprenditore agricolo professionale è incompatibile con il rapporto di pubblico impiego, in quanto costituisce esercizio di attività imprenditoriale.

# Alcuni casi pratici...

7- Posso assumere cariche sociali di amministratore, consigliere o sindaco in società aventi scopo di lucro?

**NO, MAI!**

**Lo scopo di lucro rende questa assunzione incompatibile con il mantenimento del rapporto di lavoro.**

È invece possibile la detenzione di partecipazioni azionarie. In questo caso è prevista la sola comunicazione

# Alcuni casi pratici...

8- E' possibile la partecipazione in una società agricola a conduzione familiare?

**Si, purché l'impegno sia modesto, non abituale o continuato. In ogni caso, non può esserci la trasformazione industriale di prodotti agricoli, in quanto muterebbe la natura della società.**

# Alcuni casi pratici...

9- E' possibile la partecipazione in una società cooperativa?

**DIPENDE!**

**È da valutare caso per caso se sia prevalente la finalità mutualistica o quella lucrativa.**

**N.B. La finalità lucrativa è sempre incompatibile!**

# Alcuni casi pratici...

10- Posso svolgere un'attività sportiva a livello dilettantistico?

**Sì, l'attività non è soggetta ad autorizzazione, ma solo alla preventiva comunicazione se il compenso annuo non supera i 5.000 euro.**

**Circolare 30 settembre 2024 - Svolgimento di attività extraistituzionali in ambito sportivo e attività extraistituzionali indicate nell'art. 8 del Codice di comportamento del Personale del Ministero della Giustizia: moduli di preventiva comunicazione - Uffici periferici e uffici interni**

# Alcuni casi pratici...

segue ...

**In caso di superamento della soglia dei 5.000 euro annui è necessario richiedere l'autorizzazione allo svolgimento dell'attività.**

**Anche in assenza di riscontro, l'attività si considera autorizzata trascorsi 30 giorni dalla presentazione dell'istanza.**

# Alcuni casi pratici...

11- Posso svolgere attività di docenza?

**Sì, previa comunicazione dell'attività!**

## Articolo 8

### **Partecipazione a convegni, seminari e corsi di formazione**

1. Fatte salve le previsioni di cui all'art. 53, comma 6, lettere da a) a f-**bis**), del Testo Unico, il dipendente ha l'obbligo di comunicare al dirigente generale o al suo delegato, la propria partecipazione, in qualità di docente, tutor o relatore, a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione nei quali intervenga privatamente ed esprima opinioni personali, al fine di consentire la valutazione di eventuali situazioni di conflitto di interesse.
2. Quando la partecipazione alle attività di cui al comma primo riguarda un dirigente generale, la comunicazione dovrà essere indirizzata al Capo del Dipartimento dell'articolazione ministeriale di competenza.

# IL WISTLEBLOWING D.lgs. 24/2023

## CHI E'IL WISTLEBLOWER?

*Il whistleblower è **la persona** che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, **violazioni** di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea **che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato**, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.*

# IL WISTLEBLOWING Quando si può segnalare?

A) quando il rapporto giuridico è in corso;

B) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

C) durante il periodo di prova;

D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

# IL WISTLEBLOWING Cosa si può segnalare?

illeciti amministrativi, contabili, civili o penali

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le disposizioni del decreto non si applicano «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono

esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate».

# IL WISTLEBLOWING Cosa e come si può segnalare ?

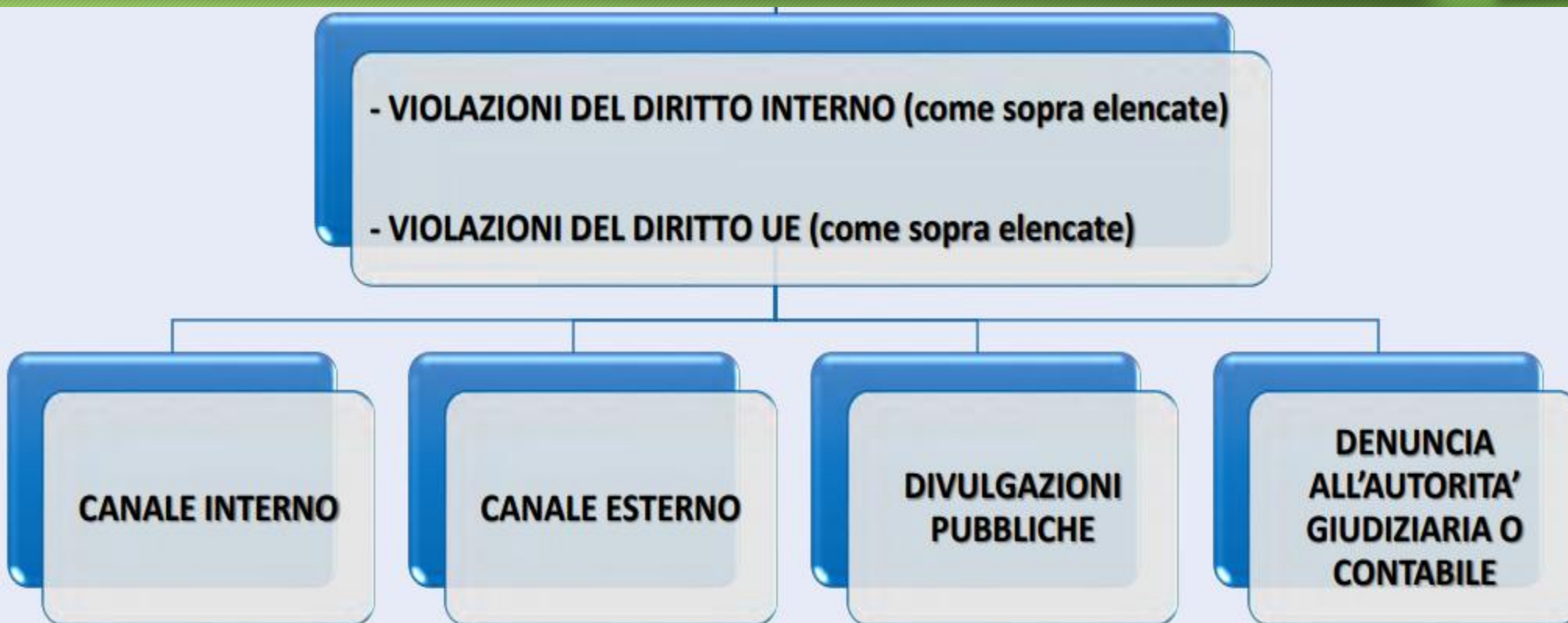
la segnalazione può avere ad oggetto anche:

le informazioni relative alle condotte volte ad **occultare** le violazioni sopra indicate

le attività illecite **non ancora compiute** ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti

i **fondati sospetti**, la cui nozione dovrà essere oggetto di interpretazione al tavolo delle linee Guida

# IL WISTLEBLOWING Cosa e come si può segnalare ?



# IL WISTLEBLOWING gli strumenti per segnalare

Il canale interno → E' gestito dal RPCT → <https://whistleblowing-ministero.giustizia.it/>

Il canale esterno → E' gestito da ANAC

A cui si può accedere quando:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

# IL WISTLEBLOWING gli strumenti per segnalare

«rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone»

Divulgazione pubblica

A cui si può accedere quando:



- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha **fondato motivo** di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha **fondato motivo** di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

# IL WISTLEBLOWING le tutele del segnalante

Solo se in buona fede



# IL WISTLEBLOWING tutela riservatezza

## LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA

LA SEGNALEZIONE È SOTTRATTA  
all'accesso agli atti amministrativi e al  
diritto di accesso civico generalizzato



DIVIETO DI RIVELARE L'IDENTITÀ DEL  
SEGNALANTE

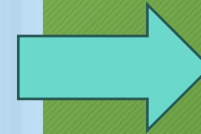


- ❖ Tutela dell'identità del segnalante nel procedimento penale, contabile e disciplinare;
- ❖ E' tutelata anche l'identità delle **persone coinvolte** e **delle persone menzionate nella segnalazione**:  
«I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché' le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte (segnalate) e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

# IL WISTLEBLOWING tutela da ritorsioni

- ❖ È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.
- ❖ Il Legislatore ha infatti accolto una nozione ampia di ritorsione, per essa si intende: *«qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto»*.
- ❖ È inserito un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione.

Inversione  
dell'onere della  
prova



Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

# IL WISTLEBLOWING limitazione responsabilità

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali ovvero
- riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata

# IL WISTLEBLOWING perdita tutele

- Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare

# PANTOUFLAGE Art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001

## IL DIVIETO

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri

## LA SANZIONE

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni sul Pantouflage sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti

# PANTOUFLAGE le linee guida ANAC 12/11/2024

Ambito di Applicazione  
(Soggettivo e  
Oggettivo)

**Soggetti in provenienza:** Il divieto si applica ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (Stato, Regioni, Comuni, Università, ecc.), ma anche ai titolari di incarichi in enti pubblici economici e società in controllo pubblico.

**Requisito dei poteri:** Il divieto riguarda solo chi, negli ultimi tre anni di servizio, ha esercitato poteri autoritativi o negoziali (es. RUP in procedure di gara, pareri vincolanti).

**Periodo di "raffreddamento":** Per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto pubblico, il soggetto non può lavorare per i privati che sono stati destinatari della sua attività amministrativa.

**Attività vietate:** Il divieto copre rapporti di lavoro subordinato o autonomo, consulenze e incarichi professionali, sia a titolo oneroso che gratuito, purché caratterizzati da stabilità e continuità.

# PANTOUFLAGE le linee guida ANAC 12/11/2024

## Profili Sanzionatori

**Per l'ex dipendente:** I contratti conclusi o gli incarichi conferiti sono considerati nulli per legge. Sussiste inoltre l'obbligo di restituire i compensi percepiti.

**Per il soggetto privato:** Scatta il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione per i successivi tre anni

## Raccomandazioni

Inserire nel PTPCT l'obbligo per i dipendenti di sottoscrivere, al momento della cessazione dal servizio, una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage