

Codice per il personale dell'Amministrazione federale per evitare conflitti di interessi e per gestire le informazioni che non sono di dominio pubblico

(Codice di comportamento dell'Amministrazione federale)

del 15 agosto 2012

*Il Consiglio federale svizzero
emana il seguente codice di comportamento:*

1 Introduzione

La buona reputazione della Confederazione dipende essenzialmente dalla fiducia che le viene riconosciuta dall'opinione pubblica, dalle autorità e dai clienti. Tale fiducia presuppone che gli impiegati si comportino in maniera integra e corretta in ogni momento e in ogni luogo.

Il codice di comportamento dell'Amministrazione federale riassume i principi e le regole più importanti da rispettare al fine di mantenere e consolidare la buona reputazione, la credibilità e l'immagine della Confederazione.

Il codice di comportamento si applica agli impiegati dell'Amministrazione federale centrale¹ e descrive il comportamento che ci si attende da loro per evitare conflitti di interessi, reali o apparenti, nonché l'abuso di informazioni che non sono di dominio pubblico.

Gli impiegati si accertano di conoscere le regole determinanti per loro e per il loro lavoro. Sono tenuti a chiedere consiglio ai superiori o al servizio del personale, qualora dubitino della correttezza di un dato comportamento.

Il codice di comportamento dell'Amministrazione federale non sostituisce le disposizioni del diritto del lavoro e le disposizioni contrattuali secondo la legge del 24 marzo 2000² sul personale federale (LPers) e l'ordinanza del 3 luglio 2001³ sul personale federale (OPers), né eventuali istruzioni dei dipartimenti e delle unità amministrative. In caso di divergenze queste ultime prevalgono sempre.

¹ Art. 7 e 8 cpv. 1 lett. a dell'ordinanza del 25 novembre 1998 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (RS **172.010.1**).

² RS **172.220.1**

³ RS **172.220.111.3**

2 Principio

(art. 20 L.Pers)

Nella loro attività professionale gli impiegati si comportano in maniera responsabile, integra e leale. Anche nella vita privata badano a non compromettere la buona reputazione, l'immagine e la credibilità della Confederazione.

3 Tutela degli interessi della Confederazione

(art. 20 e 23 L.Pers, art. 91 e 94a OPers)

Nella loro attività professionale gli impiegati tutelano gli interessi della Confederazione.

Svolgono i loro compiti indipendentemente dai propri interessi personali. Evitano conflitti tra i propri interessi privati e quelli della Confederazione e tralasciano tutto quanto possa pregiudicare la loro capacità di agire o la loro indipendenza. Qualora un conflitto di interessi o l'apparenza di un tale conflitto non sia evitabile, ne informano i loro superiori.

Gli impiegati comunicano ai propri superiori cariche pubbliche e occupazioni accessorie remunerate. Queste non devono compromettere né l'efficienza e l'indipendenza né gli interessi della Confederazione. Le attività accessorie gratuite devono essere comunicate qualora non possano essere esclusi conflitti di interessi.

Gli impiegati si ricusano nei casi di prevenzione o di apparenza di prevenzione in una determinata questione (p. es. a causa di interessi personali, parentela, amicizia o inimicizia, rapporti di dipendenza ecc.).

4 Utilizzo di informazioni che non sono di dominio pubblico

(art. 22 L.Pers, art. 94 e 94c OPers)

Gli impiegati sono tenuti al segreto professionale, al segreto d'affari e al segreto d'ufficio. Essi divulgano informazioni su questioni di servizio che non sono di dominio pubblico solo nella misura in cui sia permesso e necessario ai fini dell'adempimento dei compiti di servizio. Al riguardo rispettano le disposizioni dell'ordinanza del 4 luglio 2007⁴ sulla protezione delle informazioni. Anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro presso l'Amministrazione federale mantengono il segreto.

Gli impiegati non utilizzano mai informazioni che non sono di dominio pubblico per ottenere un vantaggio per sé o per terzi (affari per conto proprio) e non danno a nessuno raccomandazioni e indicazioni sulla base di esse. Questa regola vale in particolare quando la divulgazione di informazioni che non sono di dominio pubblico potrebbe influenzare in maniera prevedibile la quotazione di valori mobiliari e valute.

5 Omaggi e inviti

(art. 21 cpv. 3 LPers, art. 93 e 93a OPers)

Nell'ambito della loro attività professionale gli impiegati non possono accettare omaggi o altri vantaggi. Sono esclusi vantaggi esigui conformi agli usi sociali. Sono da considerarsi esigui gli omaggi in natura con un valore di mercato massimo di 200 franchi.

Gli impiegati consegnano all'autorità competente gli omaggi il cui valore è superiore a quello di un vantaggio esiguo conforme agli usi sociali e che non possono essere rifiutati per questioni di cortesia (p. es. in ambito consolare o diplomatico).

L'accettazione di omaggi e di inviti non deve compromettere l'indipendenza, l'obiettività e la libertà d'azione nello svolgimento dell'attività professionale, né destare l'apparenza di corruzione o prevenzione dell'impiegato. Gli inviti all'estero devono essere rifiutati, salvo autorizzazione scritta del superiore. Gli impiegati che partecipano a un processo di acquisto o decisionale (p. es. decisione di aggiudicazione, decisione in materia di sorveglianza, decisione in materia di imposizione, decisione in materia di sussidi o decisioni di portata simile) devono rifiutare anche i vantaggi esigui conformi agli usi sociali, nonché gli inviti offerti in relazione con questi processi.

In caso di dubbio, gli impiegati accertano con i propri superiori se è possibile accettare un omaggio o un invito.

6 Comportamento perseguibile penalmente o irregolare

(art. 22a LPers)

L'Amministrazione federale non tollera comportamenti perseguibili penalmente (p. es. corruzione o frode) o irregolari (p. es. violazione delle regole di buona gestione amministrativa) né da parte dei propri impiegati né da parte di terzi con i quali è in relazione.

Gli impiegati denunciano i comportamenti perseguibili penalmente all'autorità competente (ai superiori, al Controllo federale delle finanze o alle autorità penali). La notifica di irregolarità al Controllo federale delle finanze è possibile in ogni momento (*whistleblowing*). Gli impiegati non devono temere nessuna conseguenza negativa per le denunce sporte o le notifiche effettuate.

7 Attuazione del codice di comportamento dell'Amministrazione federale

Gli impiegati sono responsabili del rispetto del codice di comportamento dell'Amministrazione federale.

Gli impiegati con funzioni dirigenziali devono attenersi in maniera esemplare al codice di comportamento dell'Amministrazione federale e fare in modo che quest'ultimo venga rispettato da parte dei collaboratori.

Nel quadro della LPers⁵ e dell'OPers⁶ i dipartimenti e le unità amministrative possono emanare istruzioni e disciplinare in maniera più severa oppure vietare l'accettazione di vantaggi esigui conformi agli usi sociali, l'accettazione di inviti e gli affari per conto proprio.

8 Violazione dei principi di comportamento

A seconda della loro gravità le violazioni dei principi di comportamento possono avere conseguenze. Queste ultime possono consistere in misure del diritto del lavoro (p. es. avvertimento, misure disciplinari, licenziamento), ma anche del diritto patrimoniale o penale (p. es. sanzioni per violazione del segreto d'ufficio o d'affari oppure della norma sui reati insider).

9 Informazione

Tutti gli impiegati dell'Amministrazione federale ricevono un esemplare del presente codice di comportamento.

Il codice di comportamento è divulgato in maniera appropriata all'interno e all'esterno dell'Amministrazione federale.

10 Entrata in vigore

Il codice di comportamento dell'Amministrazione federale entra in vigore il 15 settembre 2012 e sostituisce il codice di comportamento del 19 aprile 2000⁷ dell'Amministrazione generale della Confederazione.

15 agosto 2012 In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Eveline Widmer-Schlumpf
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

⁵ RS 172.220.1

⁶ RS 172.220.111.3

⁷ FF 2004 1963