

Codice di comportamento per il personale dell'Amministrazione federale



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UPPER

Amministrazione federale

Costruiamo il domani della Svizzera



Codice di comportamento per il personale dell'Amministrazione federale

del **28 agosto 2024**

Il Consiglio federale svizzero emana il seguente codice di comportamento:

1 Introduzione

La credibilità, la buona reputazione e l'immagine dell'Amministrazione federale dipendono essenzialmente dalla fiducia che le viene riconosciuta dall'opinione pubblica, dalle altre autorità e da tutti gli altri partner. Questa fiducia si fonda inoltre sul comportamento dei singoli impiegati.

Il codice di comportamento per il personale dell'Amministrazione federale riassume i principi e le regole più importanti da osservare per preservare e consolidare la buona reputazione e l'immagine dell'Amministrazione federale. Concepito in uno spirito di responsabilità comune, è redatto alla prima persona plurale.

I superiori gerarchici e i collaboratori si accertano di conoscere le regole determinanti per loro e per il loro lavoro. Se un collaboratore dubita della correttezza di un dato comportamento è invitato a chiedere consiglio al proprio superiore, al servizio del personale o a un altro servizio interno competente. I superiori sanno di dover fungere da modello e danno il buon esempio.

Il codice di comportamento viene emanato dal Consiglio federale e si applica al personale dell'Amministrazione federale centrale¹.

Il codice di comportamento non sostituisce le disposizioni delle basi legali vigenti in materia di personale (in particolare la legge del 24 marzo 2000 sul personale federale² [LPD] e l'ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale³ [OPers]), né le disposizioni contrattuali o eventuali istruzioni dei dipartimenti e delle unità amministrative. In caso di deroghe queste ultime prevalgono sempre sul codice.

2 I principi della collaborazione

Lavoriamo in coerenza con i valori e i principi della collaborazione nell'Amministrazione federale.

Il nostro comportamento è improntato al rispetto e al sostegno reciproco. Promuoviamo la diversità e ne sfruttiamo il potenziale. Non tolleriamo i comportamenti sessisti, le molestie sessuali, il mobbing né qualsiasi altro tipo di discriminazione.

(art. 4 cpv. 2 lett. d-g LPers)

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

2 RS **172.220.1**

3 RS **172.220.111.3**

3 Reputazione, immagine e credibilità

Nello svolgimento della nostra attività professionale ci comportiamo in maniera responsabile, esemplare, integra e leale. Ci assicuriamo di difendere la buona reputazione, l'immagine e la credibilità dell'Amministrazione federale anche nella vita privata e nell'utilizzo dei social media.

(art. 20 LPers)

4 Utilizzo di informazioni che non sono di dominio pubblico, sicurezza delle informazioni e protezione dei dati

Siamo tenuti al segreto d'ufficio, in determinate circostanze al segreto professionale e di affari, e non tolleriamo né commettiamo alcuna indiscrezione. Siamo consapevoli che la violazione del segreto d'ufficio può essere perseguita penalmente e comportare l'adozione di provvedimenti in materia di diritto del personale.

Sappiamo che il segreto d'ufficio, professionale e di affari si applicano anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro presso l'Amministrazione federale.

Trattiamo le informazioni con la dovuta attenzione. Nei nostri rapporti con le persone autorizzate, divulghiamo informazioni su affari di servizio che non sono di dominio pubblico solo nella misura in cui sia consentito e necessario all'adempimento dei compiti.

Non utilizziamo mai informazioni di carattere professionale allo scopo di ottenere vantaggi personali per noi o per altri (il cosiddetto reato correlato alle informazioni privilegiate). Non diamo a nessuno raccomandazioni o indicazioni sulla base di tali informazioni.

Conosciamo e osserviamo le direttive in materia di sicurezza. Quando trattiamo informazioni o utilizziamo mezzi informativi della Confederazione, siamo consapevoli di doverlo fare nel rispetto delle direttive. Nella misura in cui esercitiamo un'attività sensibile sotto il profilo della sicurezza e siamo sottoposti a un controllo di sicurezza relativo alle persone, siamo tenuti a segnalare al nostro datore di lavoro le circostanze private o professionali che potrebbero impedirci di esercitare nel rispetto delle direttive la nostra attività sensibile sotto il profilo della sicurezza.

Trattiamo dati concernenti persone giuridiche e dati personali solo se sussiste una base giuridica a tale scopo. L'elaborazione deve seguire il principio della buona fede ed essere proporzionale, i dati personali possono essere trattati soltanto per uno scopo determinato e riconoscibile per la persona interessata.

(art. 22 e 27 LPers, art. 94 e 94c OPers, art. 14 LSIn, art. 4 cpv. 3 e art. 32 OSIn⁴, art. 162, 320 e

5 Gestione dei conflitti d'interesse

Evitiamo i conflitti tra i nostri interessi privati e quelli della Confederazione e ci asteniamo dal compiere qualsiasi atto che possa pregiudicare, nei fatti o all'apparenza, la credibilità o l'indipendenza dell'Amministrazione federale.

Informiamo i nostri superiori circa potenziali conflitti d'interesse o l'apparenza di tali conflitti. Ai nostri superiori comunichiamo in particolare tutte le cariche pubbliche esercitate e tutte le attività svolte dietro pagamento al di fuori del rapporto di lavoro.

Comunichiamo ai nostri superiori se siamo affiliati ad associazioni o se possediamo valori patrimoniali che potrebbero far credere che non siamo indipendenti nello svolgimento dei nostri compiti.

Ci ricusiamo 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.).

(art. 20 e 23 LPers, art. 91, 94a e 94b OPers)

6 Gestione di omaggi e inviti

Non accettiamo omaggi, liberalità o inviti suscettibili di compromettere la nostra indipendenza o integrità. Fanno eccezione i vantaggi esigui conformi agli usi sociali.

Se partecipiamo 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) o se potrebbe sembrare che la nostra indipendenza o la nostra integrità sia a rischio, rifiutiamo anche gli inviti e i vantaggi esigui conformi agli usi sociali.

Se, per motivi di cortesia, gli omaggi non possono essere rifiutati, sussiste l'obbligo di consegnarli all'autorità competente. In caso di dubbio, ci accertiamo con i nostri superiori se è possibile accettare un omaggio o un invito.

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

5 RS **172.010**

6 RS **235.1**

7 Gestione delle risorse finanziarie

Gestiamo le risorse finanziarie a disposizione dell'Amministrazione federale in modo accurato, efficace e parsimonioso. Promuoviamo un comportamento rispettoso dell'ambiente e sostenibile sul posto di lavoro.

(art. 12 cpv. 4 LFC, art. 11 lett. c OLOGA⁸, art. 4 cpv. 2 lett. h LPers)

8 Obbligo di segnalazione in caso di sospetto di comportamenti perseguibili penalmente e diritto di segnalazione in caso di ulteriori irregolarità

Segnaliamo immediatamente se, nell'ambito della nostra attività, nutriamo il sospetto fondato che sia stato commesso un crimine o un delitto perseguibile d'ufficio in relazione a un compito della Confederazione o un'attività del nostro datore di lavoro (obbligo di segnalazione). Può trattarsi ad esempio di atti di corruzione, nel caso di persone che corrompono o che si lasciano corrompere, della concessione o dell'accettazione di vantaggi, di violazioni del segreto d'ufficio e indiscrezioni, di reati correlati alle informazioni privilegiate o di truffe in materia di sussidi.

In questi casi notificiamo il nostro sospetto al nostro superiore diretto, al servizio di segnalazione delle irregolarità (whistleblowing) della Confederazione presso il Controllo federale delle finanze (CDF) o alle autorità di perseguimento penale. Gli impiegati del Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) possono segnalare un simile sospetto anche al servizio competente del Dipartimento, sempre che tale sospetto sia attinente all'estero.

Al CDF possiamo segnalare anche altre irregolarità che abbiamo constatato durante l'esercizio delle nostre attività. Gli impiegati del DFAE possono segnalare tali irregolarità anche al servizio competente del Dipartimento, sempre che tali irregolarità siano attinenti all'estero (diritto di segnalazione).

Le segnalazioni aiutano l'Amministrazione federale a salvaguardare la sua integrità e la sua credibilità. Per questo motivo non possiamo essere penalizzati sul piano professionale se abbiamo inviato una segnalazione in buona fede.

(art. 22a LPers)

7 RS **611.0**

8 RS **172.010.1**

Servizio di segnalazione delle irregolarità (whistleblowing) della Confederazione

In caso di sospetto di irregolarità o attività illecite nell'Amministrazione federale, nelle organizzazioni vicine alla Confederazione o da parte di beneficiari di sussidi, è possibile inviare una segnalazione al CDF.

Questa può essere caricata, ad esempio, sulla piattaforma esterna e sicura del CDF, dove è possibile condividere e scambiare informazioni in modo anonimo e protetto. Gli impiegati del DFAE possono segnalare un simile sospetto anche al servizio competente del Dipartimento, sempre che tale sospetto sia attinente all'estero.

Piattaforma di whistleblowing del CDF



piattaforma di whistleblowing del DFAE



9 Applicazione del codice di comportamento

Rispettiamo il codice di comportamento dell'Amministrazione federale. La violazione dei principi di comportamento può avere conseguenze fondate sul diritto del personale ed eventualmente penali.

Le unità amministrative provvedono affinché il codice di comportamento sia noto a tutti gli impiegati dell'Amministrazione federale.

10 Entrata in vigore

Il presente codice di comportamento per il personale dell'Amministrazione federale entra in vigore il 1° ottobre 2024 e sostituisce il codice di comportamento del 15 agosto 2012 dell'Amministrazione federale.

In nome del Consiglio federale svizzero:
La presidente della Confederazione, Viola Amherd
Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

La versione online del codice di comportamento contiene spiegazioni supplementari sugli argomenti trattati nel codice stesso. Troverete tali spiegazioni in InfoPers alla voce > Assunzione e comunicazione > Prevenzione della corruzione > Codice di comportamento per il personale dell'Amministrazione federale.

Editore

Ufficio federale del personale UFPER
Eigerstrasse 71
3003 Berna

infopers@epa.admin.ch
intranet.infopers.admin.ch
ufper.admin.ch

Distribuzione

Ufficio federale delle costruzioni e della logistica UFCL
Distribuzione pubblicazioni
3003 Berna

pubblicazionifederali.admin.ch

Numero d'ordinazione: 614.015.i



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFPER