



AGENZIA ITALIANA PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

## **CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO** dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo

L'AGENZIA ITALIANA PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

**VISTO** il decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, recante "Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato" e successive modifiche ed integrazioni;

**VISTO** il "Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali", adottato dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 16 dicembre 1966;

**VISTA** la "Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici" del 9 maggio 1992 e i relativi accordi attuativi;

**VISTI** i principi stabiliti dalle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO - *International Labour Organization*), e la "Dichiarazione dell'ILO sui principi e sui diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti" del 18 giugno 1998 e ss.mm. e ii.;

**VISTA** la Raccomandazione 92/131/CEE concernente la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;

**VISTA** la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea 2000/C 364/01 e ss.mm. e ii.;

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm. e ii.;

**VISTO** il d.lgs. 6 settembre 2011, n. 159, recante il "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia" e ss.mm. e ii.;

**VISTA** la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ss.mm. e ii.;

**VISTO** il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante «Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni» e ss.mm. e ii.;

**VISTO** il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001";

**VISTA** la delibera Civit, ora Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) del 24 ottobre 2013, n. 75, recante *“Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni”*;

**VISTA** la legge 11 agosto 2014, n. 114, recante *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”*;

**VISTA** la legge 11 agosto 2014, n. 125, recante *“Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo”* e ss.mm. e ii., ed in particolare l'art. 17, comma 10;

**VISTI** i vigenti Contratti collettivi nazionali del lavoro, relativi al personale del Comparto Funzioni Centrali ed all'area del personale Dirigente;

**VISTO** il codice di comportamento del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI), approvato il 18 settembre 2014;

**VISTO** il D.M. 22 luglio 2015, n. 113, Regolamento recante *“Statuto dell’Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo”* e ss.mm. e ii., ed in particolare l'art. 20;

**VISTA** l’*“Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile”*, adottata dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015;

**VISTO** il d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, Codice dei contratti pubblici;

**VISTO** il Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 in materia di protezione dei dati personali (*General Data Protection Regulation - GDPR*) e il d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante il *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*, così come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101;

**VISTA** la *“Recommendation for Development Co-operation Actors on Managing the Risk of Corruption”*, C(2016)156, adottata dal Consiglio dell’OCSE il 16 novembre 2016;

**VISTA** la *“Recommendation for Development Co-operation Actors on Public Integrity”*, C(2017)5, adottata dal Consiglio dell’OCSE il 26 gennaio 2017;

**VISTO** il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...) in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e ss.mm. e ii.;

**VISTA** la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*;

**VISTA** la Dichiarazione dei Ministri dello Sviluppo del G7 su *“Protection from Sexual Exploitation and Abuse in International Assistance”*, adottata a Whistler il 2 giugno 2018;

**VISTA** la Dichiarazione Congiunta dell’OCSE-DAC *“Combating Sexual Exploitation and Abuse in the Development and Humanitarian Sector”*, adottata a Tidewater il 6 giugno 2018;

**VISTO** il codice etico e di comportamento dell’AICS, adottato con determina del Direttore reggente n. 279 del 29 agosto 2018;

**VISTA** la Dichiarazione dei Donatori adottata al “*Safeguarding Summit*” di Londra del 18 ottobre 2018;

**VISTA** la convenzione del 12 luglio 2019 tra il MAECI e l’AICS, ed in particolare l’art. 14;

**VISTA** la “*DAC Recommendation on Ending Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment in Development Co-operation and Humanitarian Assistance: Key Pillars of Prevention and Response*”, adottata dal Consiglio dell’OCSE il 12 luglio 2019;

**VISTO** lo schema del presente codice etico e di comportamento e del codice PSEAH (*Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*) dell’AICS, pubblicati sul sito istituzionale dell’Agenzia in data 12 settembre 2019 con invito a far pervenire proposte, osservazioni ed integrazioni in merito alle disposizioni dei medesimi;

**CONSIDERATO** che il 24 settembre 2019 si è conclusa la fase partecipativa aperta;

**VISTA** la trasmissione in data 30 settembre 2019 da parte di questa Agenzia del presente codice etico e di comportamento e del codice PSEAH alla segreteria del Consiglio Nazionale per la Cooperazione allo Sviluppo (CNCS) per il parere ex art. 20, comma 2, del D.M. 113/2015 e ss.mm. e ii.;

**VISTE** le Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020;

**VISTO** il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dell’AICS per il triennio 2020-2022, adottato con determina del Direttore dell’AICS del 5 maggio 2020, n. 100;

**ACQUISITO** il parere del CNCS ex art. 20, comma 2, del D.M. 113/2015 e ss.mm. e ii. sullo schema del presente codice etico e di comportamento e del codice PSEAH, espresso durante la seduta plenaria del 20 luglio 2020;

**ACQUISITO** il parere dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del MAECI ex art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii. in data 21 ottobre 2020;

**VISTA** la convenzione del 15 dicembre 2020 stipulata tra il MAECI, l’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) e Cassa Depositi e Prestiti Società per Azioni (CDP) e ss.mm. e ii., ed in particolare l’art. 17;

emana il seguente Codice:

## INDICE

<b>Art. 1</b> - Missione dell’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo .....	pag. 5
<b>Art. 2</b> - Finalità e ambito di applicazione .....	pag. 5
<b>Art. 3</b> - Principi generali .....	pag. 6
<b>Art. 4</b> - Regali, compensi e altre utilità .....	pag. 6
<b>Art. 5</b> - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni .....	pag. 7
<b>Art. 6</b> - Conflitti di interesse .....	pag. 7
<b>Art. 7</b> - Prevenzione della corruzione .....	pag. 9
<b>Art. 8</b> – Riservatezza .....	pag. 10
<b>Art. 9</b> - Tutela dell’immagine dell’amministrazione .....	pag. 10
<b>Art. 10</b> - Incarichi esterni .....	pag. 11
<b>Art. 11</b> - Rapporti con il pubblico .....	pag. 12
<b>Art. 12</b> - Disposizioni particolari per i dirigenti .....	pag. 12
<b>Art. 13</b> - Disposizioni particolari per i responsabili degli uffici dell’Agenzia all’estero .....	pag. 13
<b>Art. 14</b> - Codici etici delle organizzazioni della società civile e altri soggetti senza finalità di lucro ex art. 26, comma 2, della legge 125/2014 .....	pag. 14
<b>Art. 15</b> - Fonti integrative del bilancio (sponsorizzazioni, liberalità) .....	pag. 14
<b>Art. 16</b> - Rispetto dell’ambiente ed ecosostenibilità .....	pag. 15
<b>Art. 17</b> - Contributi e patrocini .....	pag. 15
<b>Art. 18</b> - Misurazione e valutazione della <i>performance</i> .....	pag. 15
<b>Art. 19</b> - Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del presente codice .....	pag. 15
<b>Art. 20</b> - Pubblicità .....	pag. 16
<b>Art. 21</b> - Norma di coordinamento .....	pag. 16
<b>Art. 22</b> - Disposizioni finali .....	pag. 17

## **ART.1**

### **Missione dell’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo**

1. L’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (d’ora in poi “AICS” o “Agenzia”), ai sensi dell’art. 1, comma 2, della Legge 125/2014 e ss.mm. e ii., nel riconoscere la centralità della persona umana, nella sua dimensione individuale e comunitaria, persegue, in conformità coi programmi e con le strategie internazionali definiti dalle Nazioni Unite, dalle altre organizzazioni internazionali e dall’Unione europea, gli obiettivi fondamentali volti a: i) sradicare la povertà e ridurre le disuguaglianze, migliorare le condizioni di vita delle popolazioni e promuovere uno sviluppo sostenibile; ii) tutelare e affermare i diritti umani, la dignità dell’individuo, l’uguaglianza di genere, le pari opportunità e i principi di democrazia e dello Stato di diritto; iii) prevenire i conflitti, sostenere i processi di pacificazione, di riconciliazione, di stabilizzazione post-conflitto, di consolidamento e rafforzamento delle istituzioni democratiche.

2. L’Agenzia è Ente con personalità giuridica di diritto pubblico e svolge, nel quadro degli indirizzi politici e di vigilanza del Ministro degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, le attività a carattere tecnico-operativo connesse alle fasi di istruttoria, formulazione, finanziamento, gestione e controllo delle iniziative di cooperazione allo sviluppo. L’Agenzia contribuisce altresì alla definizione della programmazione annuale dell’azione di cooperazione allo sviluppo. L’Agenzia eroga servizi, assistenza e supporto tecnico alle altre amministrazioni pubbliche; acquisisce incarichi di esecuzione di programmi e progetti dell’Unione europea, di banche, fondi e organismi internazionali e collabora con strutture di altri Paesi aventi analoghe finalità; promuove forme di partenariato con soggetti privati per la realizzazione di specifiche iniziative; può realizzare iniziative finanziate da soggetti privati.

## **ART. 2**

### **Finalità e ambito di applicazione**

1. Il presente codice raccoglie e riunisce principi e valori e le regole che devono improntare l’azione dell’Agenzia e la condotta di tutto il personale, dirigenziale e non, dell’Agenzia stessa.

2. Per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice si applicano anche ai collaboratori o consulenti dell’AICS, con qualsiasi tipologia di contratto e incarico e a qualsiasi titolo in servizio presso le sedi nazionali (Roma e Firenze) e le sedi e gli uffici all’estero, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo dei soggetti senza finalità di lucro ex art. 26, comma 2, della legge 125/2014 e delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore dell’AICS, al fine di assicurare un servizio responsabile, di qualità e attento alle esigenze dei *partner* locali.

3. Si attengono altresì al presente codice tutti i soggetti pubblici e privati di cui all’art. 23, comma 2, della legge 125/2014, che partecipano alle attività di cooperazione allo sviluppo beneficiando di contributi pubblici.

4. La forza del presente codice risiede soprattutto nella presa di coscienza del valore di queste regole e nella condivisione da parte dei suoi destinatari dei principi etici costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e cura dell’interesse pubblico.

5. L’Agenzia, come impone ai destinatari del codice di tenere un comportamento conforme alle prescrizioni contenute nel presente documento, così chiede, nel rispetto del principio della reciprocità, che i terzi agiscano nei suoi confronti secondo regole ispirate ad un’analoga condotta etica.

6. Le disposizioni del presente codice integrano e specificano quelle del d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che trova integrale applicazione e si estende a quanto non espressamente disposto dal presente codice.

### **ART. 3**

#### **Principi generali**

1. L’Agenzia sceglie i metodi e gli strumenti con i quali progetta ed attua gli obiettivi stabiliti all’interno del Piano della *Performance*. L’azione amministrativa è condotta nel pieno rispetto dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, tenendo adeguatamente in considerazione ogni nuova circostanza, le condizioni mutevoli nonché l’evoluzione di domande e bisogni che si manifestino nella società italiana e nel contesto internazionale, e agendo in posizione di indipendenza e imparzialità. L’Agenzia rende conto del proprio operato secondo i principi di valutazione e merito.

2. Per integrità si intende la salvaguardia, da parte dell’amministrazione e del proprio personale, dell’efficienza, dell’imparzialità, dell’indipendenza, della riservatezza delle attività istituzionali. Rilevano a tal fine: l’adeguatezza dell’impegno professionale; le relazioni con soggetti privati esterni; le verifiche sull’attività amministrativa e contabile; la tutela dell’immagine del Paese e dell’amministrazione.

3. L’Agenzia presta una particolare attenzione ad evitare e sanzionare qualsiasi atto che offenda la dignità della persona umana, seguendo - in primo luogo - le prescrizioni dettate dal codice di condotta per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali (codice PSEAH) e per la prevenzione e la lotta contro il *mobbing*, che costituiscono parte integrante del presente codice. Nelle more dell’adozione di un proprio codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il *mobbing*, l’AICS, ai sensi dell’art. 17, comma 10, della legge 125/2014, fa riferimento al codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il *mobbing* del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (d’ora in poi “MAECI”).

4. L’Agenzia vigila affinché qualsiasi diversità non venga fatta oggetto di scherno o discriminazione, né tra il personale né verso il pubblico, né costituisca ostacolo al pieno dispiego delle capacità professionali e allo sviluppo delle prospettive di carriera dei dipendenti.

5. L’Agenzia pone particolare attenzione alla creazione e gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti e di coloro che vi abbiano accesso, in conformità alla normativa nazionale ed internazionale in materia.

### **ART. 4**

#### **Regali, compensi e altre utilità**

1. Per regali e doni debbono intendersi quelli ricevuti occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e delle consuetudini internazionali. Il modico valore di cui al d.P.R. 62/2013, deve essere valutato in relazione alle diverse realtà economiche dei paesi di accreditamento e non può comunque superare il limite massimo di 150 euro.

2. I regali di valore superiore al limite di cui al comma 1, ovvero ricevuti fuori dai casi consentiti dall'articolo 4 del d.P.R. 62/2013, sono immediatamente messi a disposizione dell'Agenzia che può restituirli o utilizzarli per l'arredamento delle sedi nazionali e delle sedi e uffici all'estero o destinarli per iniziative aventi finalità umanitarie, caritatevoli, di assistenza e beneficenza o infine, quando possibile, a finalità di servizio dell'amministrazione. I regali e gli omaggi ricevuti non devono comunque compromettere l'indipendenza di giudizio, la correttezza operativa, l'integrità e la reputazione del personale e in ogni caso devono essere tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

3. Il personale non accetta incarichi di consulenza o collaborazione di qualsiasi natura, gratuiti o retribuiti, da soggetti privati, da società partecipate e controllate, nonché da enti pubblici economici che abbiano, o abbiano avuto nel triennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività dell'Agenzia.

#### **ART. 5**

##### **Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione e fermo restando quanto dispone in materia l'articolo 5 del d.P.R. 62/2013, il personale comunica a mezzo PEC entro 10 giorni al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione, appartenenza o partecipazione ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possano riguardare o interferire con lo svolgimento dell'attività di ufficio. Viene fatto salvo il diritto costituzionalmente garantito di adesione a partiti politici e sindacati.

2. In particolare, il personale non partecipa ad associazioni, circoli o altri organismi di qualsiasi natura se, ai fini dell'adesione, sia richiesta la prestazione di giuramento o di promessa di osservanza di principi, ideologie, doveri o obblighi in contrasto con quelli oggetto del giuramento prestato al momento dell'assunzione delle proprie funzioni istituzionali o con gli obblighi stabiliti dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

3. L'Agenzia, nei successivi 30 giorni, ne valuta la compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza alle associazioni o alle organizzazioni al fine di adottare tutte quelle misure, quali l'assegnazione ad altro ufficio, l'obbligo di astensione, la rotazione, che si rendessero necessarie per prevenire la possibilità che l'adesione, in sé stessa lecita e libera, possa determinare situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale.

4. Il personale comunica a mezzo PEC al responsabile dell'ufficio di appartenenza anche eventuali variazioni delle dichiarazioni di cui al comma 1 del presente articolo entro 10 giorni dal verificarsi delle stesse.

#### **ART. 6**

##### **Conflitto di interessi**

1. Il personale, ai sensi dell'art. 7 del d.P.R. 62/2013, si astiene cautelativamente dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero dei suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il personale si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

2. Con riferimento alla conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Agenzia, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, si rinvia a quanto disposto dall'art. 14 del d.P.R. 62/2013, all'art. 42 del codice dei contratti pubblici ex d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, in materia di conflitto d'interesse e alle Linee guida ANAC n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici", approvate con delibera n. 494 del 5 giugno 2009.

3. Il personale, con le modalità stabilite dall'articolo 6 del d.P.R. 62/2013, fa stato al responsabile dell'ufficio di appartenenza - a mezzo PEC - entro 10 giorni dall'assegnazione ad un ufficio, dell'esistenza di un conflitto di interessi, anche potenziale, di natura patrimoniale o di altra natura, ed in particolare, 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, precisando: a) 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; 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. Il responsabile dell'ufficio di appartenenza decide se l'astensione debba permanere o se non ne ricorrano più i presupposti. Nel caso sia un soggetto con funzioni apicali a ritenere di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, la suddetta comunicazione è inviata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (d'ora in poi "RPCT"), il quale, dopo aver richiesto al soggetto stesso chiarimenti utili per valutare la situazione, si pronuncia sulla rilevanza del conflitto, dandone comunicazione all'interessato.

4. Lo stesso obbligo d'informativa incombe anche nel caso in cui il personale si trovi in una situazione di conflitto di interessi soltanto apparente, ossia, che possa essere percepito dall'esterno come tale (es. omonimia). Il responsabile dell'ufficio di appartenenza decide sulle modalità con cui il personale dovrà adoperarsi, per quanto possibile, per far emergere la situazione reale.

5. L'obbligo d'informativa sopra indicato incombe anche nel caso in cui la situazione concreta, apparente o potenziale di conflitto di interessi sia sopravvenuta durante il servizio presso un ufficio. Le predette comunicazioni sono presentate mediante autocertificazione resa ai sensi del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, ed impegnano il personale ad informare l'Agenzia di variazioni sopraggiunte a mezzo PEC entro 10 giorni dal verificarsi delle stesse.

6. Il personale non può avere, direttamente o per interposta persona, interessi economici in enti, imprese e società che operano nei settori di interesse dell'attività dell'Agenzia. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm. e ii., al personale dell'Agenzia, anche

a tempo parziale, è fatto divieto di esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente.

7. Fermo restando che compete al dirigente di assegnazione la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, che sono prontamente comunicate all'RPCT, non sono comunque consentite ai dipendenti, anche a tempo parziale e che prestino servizio a qualunque titolo presso l'Agenzia, attività o prestazioni lavorative, da svolgere a favore di enti o privati, che abbiano per oggetto consulenze, attività istruttorie, richiesta di rilascio di pareri o valutazioni di carattere tecnico, presentazione di istanze, di comunicazioni, comunque denominate, in corso con l'Agenzia.

8. Le disposizioni relative alle attività extra istituzionali si applicano anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

9. Il personale che non rispetta le disposizioni del presente articolo incorre nella responsabilità disciplinare, salve più gravi responsabilità previste dalla legge.

10. Il personale può iscriversi ad albi professionali, previa comunicazione all'Ufficio Risorse Umane, qualora le specifiche disposizioni di legge che disciplinano le singole professioni lo consentano, ovvero non richiedano, come presupposto all'iscrizione stessa, l'esercizio in via esclusiva dell'attività libero professionale. Rimane, comunque, preclusa l'attività libero professionale, anche occasionale.

11. Il funzionario destinatario di incarico dirigenziale deve presentare, all'atto del conferimento dell'incarico, una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e, annualmente, sull'insussistenza delle cause di incompatibilità contemplate nel citato decreto. Le predette dichiarazioni sono presentate mediante autocertificazione resa ai sensi del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 - trasmessa a mezzo PEC - ed impegnano il funzionario ad informare l'Agenzia di variazioni sopraggiunte a mezzo PEC entro 10 giorni dal verificarsi delle stesse.

## **ART. 7**

### **Prevenzione della corruzione**

1. Il personale mantiene una condotta pienamente conforme alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e rispetta, in particolare, le misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'Agenzia, presta la sua collaborazione all'RPCT e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

2. Il personale comunica al proprio superiore gerarchico la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater) del d.lgs. n. 165/2001 (rotazione straordinaria).

3. Qualora, per ragioni di opportunità, il personale ritenga di non poter effettuare la segnalazione al proprio superiore gerarchico, può segnalare eventuali fatti, atti o comportamenti illeciti di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni all'RPCT attraverso la procedura prevista

per il *whistleblowing* nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Agenzia. In caso di fatti, atti o comportamenti illeciti che rientrino nell'ambito di applicazione del codice PSEAH o del codice per la prevenzione e la lotta contro il *mobbing* di cui al precedente art. 3, comma 3, il personale può utilizzare anche le procedure informali ivi previste.

4. L'Agenzia garantisce adeguata protezione per coloro che denuncino fatti corruttivi.

5. L'RPCT cura e verifica la concreta applicazione di meccanismi di tutela del personale previsti dall'art. 54bis del d.lgs. 165/2001.

6. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del MAECI, sulla base dei dati forniti dall'RPCT e dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD), svolge un'attività di controllo sull'applicazione del codice riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. L'OIV assicura inoltre il coordinamento tra i contenuti del presente codice e il sistema di valutazione della performance del personale.

## **ART. 8** **Riservatezza**

1. L'Agenzia assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (*General Data Protection Regulation* - GDPR) e d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm. e ii., al fine di evitare che le stesse possano essere usate per finalità difformi o contrarie alla legge ovvero tali da arrecare danno all'Agenzia.

2. Il personale è tenuto a non utilizzare informazioni riservate per scopi non strettamente connessi con l'esercizio della propria attività lavorativa e a prestare la dovuta diligenza e attenzione nell'utilizzo delle informazioni stesse al fine di evitare la loro divulgazione involontaria.

3. Il personale è tenuto a non divulgare le c.d. "informazioni privilegiate", ovvero le informazioni di contenuto determinato, non disponibili al pubblico, inerenti attività, decisioni da assumere e provvedimenti relativi a procedimenti in corso, sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione, e tali da poter influenzare sensibilmente i comportamenti se diffuse in modo improprio o in anticipo rispetto alla loro pubblicazione o comunicazione ufficialmente o formale, creando così posizioni di vantaggio improprio.

4. I membri delle Commissioni di selezione del personale o per la destinazione di risorse pubbliche, sono tenuti a non divulgare le informazioni di cui dispongono a qualunque soggetto esterno alla Commissione, ivi incluso il personale dirigenziale dell'Agenzia.

## **ART. 9** **Tutela dell'immagine dell'amministrazione**

1. Anche al di fuori dell'ambito e dell'orario lavorativo il personale non mette in atto comportamenti che possano pregiudicare gli interessi dell'Agenzia o nuocere alla sua immagine.

2. Presso le sedi nazionali e le sedi e uffici all'estero, il personale assicura nelle relazioni con i colleghi e i terzi la massima collaborazione nel rispetto delle posizioni e dei ruoli rivestiti ed ispira la propria condotta ad appropriati canoni di comportamento compatibili con le mansioni e le funzioni d'ufficio e con la tutela dell'immagine dell'Agenzia e del Paese all'estero, evitando atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambito dei servizi.

Il personale in servizio all'estero deve ispirare in special modo la sua condotta sia in privato che in ufficio e in pubblico ai più rigorosi principi di disciplina, onore, correttezza e decoro imposti dai maggiori oneri derivanti dalle funzioni rappresentative proprie e dell'ufficio di cui fa parte e dal rispetto delle leggi e degli usi locali.

3. Il personale si astiene dal rendere pubblico con qualsiasi mezzo, compresi il *web* o i *social network*, i *blog* o i *forum*, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'amministrazione, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone. Nell'utilizzare il proprio profilo personale sui social media, qualora l'appartenenza alla Pubblica Amministrazione è desumibile dal profilo d'utente o rilevabile dal contenuto di un intervento, è sempre necessario specificare che i messaggi inviati riflettono opinioni personali e non il punto di vista dell'Agenzia. Particolare cautela andrà utilizzata da tutto il personale in servizio all'estero, le cui comunicazioni potrebbero essere più facilmente identificate con posizioni del Governo italiano. I propri profili d'utenza non vanno comunque mai utilizzati per dichiarazioni ufficiali o per la divulgazione di informazioni d'ufficio. È consentito condividere, rilanciare, o apporre *like* sotto i *post* del profilo di AICS nazionale e delle sue sedi estere.

4. L'amministrazione riceve le segnalazioni del personale in servizio all'estero sui casi in cui i benefici e le immunità previsti dalle norme internazionali siano negati o indebitamente limitati, anche al fine dell'eventuale applicazione del principio di reciprocità. Il personale in servizio all'estero, consapevole che i suddetti benefici e immunità sono concessi dalle autorità locali esclusivamente per il miglior perseguimento delle esigenze del servizio e non per interesse o vantaggio personale, è tenuto a farne un utilizzo conforme a tale scopo evitando ogni abuso. Il personale in servizio all'estero non abusa né si avvale per propri interessi personali della posizione di prestigio che gli deriva dall'esercitare funzioni connesse alle relazioni diplomatiche e consolari.

## **ART. 10**

### **Incarichi esterni**

1. L'Agenzia si avvale di proprio personale per lo svolgimento dei compiti istituzionali, in Italia e all'estero.

2. Qualora non siano disponibili adeguate professionalità tra il personale in servizio, eventuali incarichi di collaborazione esterna sono attribuiti attraverso procedure che garantiscano imparzialità, trasparenza, valutazione comparativa delle candidature e nel rispetto del divieto di un loro rinnovo automatico.

3. Fatte salve le previsioni dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il personale in servizio o a riposo che sia chiamato a svolgere un'attività esterna all'Agenzia si impegna a non divulgare informazioni di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni; non esercita alcuna attività retribuita di impresa o consulenza nei Paesi nei quali abbia svolto le proprie funzioni negli ultimi due anni nonché

in enti o aziende per i quali si evidenzino profili di conflitto d'interesse con l'incarico svolto per l'Agenzia nell'ultimo biennio.

4. Il personale a riposo che negli ultimi tre anni di servizio abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Agenzia, non può svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto 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.

#### **ART. 11** **Rapporti con il pubblico**

1. Il personale instaura con gli utenti, cittadini italiani e stranieri, un rapporto basato sulla correttezza e sulla cortesia, che tenga adeguatamente conto anche delle differenze culturali in modo da evitare comportamenti che possano essere interpretati come intolleranti o insofferenti o discriminatori; gli utenti sono adeguatamente informati sulle procedure amministrative da seguire ed ogni loro richiesta merita eguale considerazione e rispetto; il personale le soddisfa in conformità alla legge, nel più breve tempo possibile ed evitando trattamenti di favore o discriminatori.

2. Il personale che ha rapporto con il pubblico è tenuto ad indossare in modo leggibile un supporto identificativo messo a disposizione dall'Amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza del personale stesso o di questioni di politica estera.

#### **ART. 12** **Disposizioni particolari per i dirigenti**

1. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico.

2. Il dirigente, prima di assumere le proprie funzioni, comunica al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi, anche potenziale o apparente, con la funzione pubblica che svolge. Ha altresì l'obbligo di dichiarare prima di assumere le proprie funzioni se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività ad esso inerenti. Le predette comunicazioni sono presentate mediante autocertificazione resa ai sensi del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 - da trasmettere via PEC - ed impegnano il dirigente ad informare l'Agenzia di variazioni sopraggiunte a mezzo PEC entro 10 giorni dal verificarsi delle stesse. Il dirigente fornisce le informazioni necessarie per l'attuazione da parte dell'Agenzia di quanto previsto all'art. 15 del d.lgs. 33/2013 relativo agli *"Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione e consulenza"*.

3. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il

dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per le finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

4. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

5. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

6. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

7. Il dirigente, ove venga a conoscenza di un illecito, intraprende con tempestività le conseguenti e necessarie iniziative; attiva e segnala tempestivamente l'illecito all'ufficio incaricato dei procedimenti disciplinari; presta, ove richiesta, la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'Autorità giudiziaria penale o alla Corte dei conti per le rispettive competenze, informandone prima il Direttore. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte del personale, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente in materia (legge 30 novembre 2017, n. 179, c.d. *whistleblowing*).

8. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero relative all'organizzazione e attività dell'Agenzia, nonché del personale, possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Agenzia.

9. Il dirigente ha l'obbligo di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo degli impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro", ai sensi di quanto previsto dal d.lgs. 39/2013 *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*.

## **ART. 13**

### **Disposizioni particolari per i responsabili degli uffici dell'Agenzia all'estero**

1. Fermo restando quanto disposto dal precedente articolo 12 e dagli articoli 2, comma 2, e 13 del d.P.R. 62/2013, con riferimento alla specifica realtà del servizio all'estero, i responsabili degli uffici dell'Agenzia all'estero:

- hanno la responsabilità di creare le condizioni per un ambiente di lavoro armonioso, basato sul mutuo rispetto e sulla motivazione dei dipendenti. Nei limiti delle risorse disponibili i

Responsabili degli Uffici favoriscono le condizioni per un'accoglienza organizzata e attenta del personale assegnato alla sede, al fine di un suo miglior inserimento nella realtà lavorativa e culturale e con l'obiettivo di garantirne il benessere organizzativo e integrazione negli uffici;

- assicurano che sia data attuazione alle misure per la sicurezza fisica del personale fornite dal capo missione, ai sensi dell'art. 14, comma 1, lettera h) della Convenzione stipulata tra il MAECI e l'AICS il 12 luglio 2019;
- coordinano le misure di sicurezza fisica dei dipendenti e dei loro familiari;
- vigilano sul rispetto dei benefici e immunità previsti;
- segnalano eventuali atteggiamenti discriminatori da parte delle autorità di accreditamento nei confronti del personale non incluso in lista diplomatica, anche ai fini dell'applicazione della reciprocità;
- prestano un'attenzione rafforzata al rispetto delle disposizioni di legge e del presente codice in materia di conflitti di interesse, incompatibilità, cumulo di impieghi, nonché delle disposizioni del codice PSEAH e del codice per la prevenzione e la lotta contro il "mobbing" di cui al comma 3 dell'art. 3, e vigilano sul rispetto di tali disposizioni da parte del personale.

#### **ART. 14**

#### **Codici di comportamento delle organizzazioni della società civile ed altri soggetti senza finalità di lucro ex art. 26, comma 2, della legge 125/2014**

1. Ai sensi della sezione 4.11 delle "Linee guida per l'iscrizione all'elenco dei soggetti senza finalità di lucro approvate dal Comitato Congiunto con delibera n. 173 del 21/12/2017 e modificate con delibera n. 88/2018", gli istanti devono disporre di un codice etico e di comportamento che sia coerente con il presente codice e che sia pubblicato sul sito istituzionale dell'istante.

2. L'AICS dispone la cancellazione dal suddetto elenco, con provvedimento motivato, in caso di gravi e comprovate violazioni del codice etico ai sensi della sezione 10, lett. c) delle suddette Linee guida.

#### **ART. 15**

#### **Fonti integrative del bilancio (sponsorizzazioni e liberalità)**

1. Per garantire una migliore qualità dei propri servizi nelle sedi nazionali e nelle sedi e uffici all'estero, l'Agenzia può valorizzare il ricorso a fonti integrative del bilancio; in particolare: sponsorizzazioni, servizi prestati all'utenza e liberalità.

2. Sono vietate forme pubblicitarie pregiudizievoli per l'immagine dell'Italia e dell'Agenzia: di natura politica, sindacale, settaria o religiosa; contraddistinte da messaggi osceni, offensivi, fanatici o razzisti, ovvero il cui contenuto risulti in contrasto con norme imperative; suscettibili di conflitto d'interesse fra l'attività pubblica dei dipendenti e la loro sfera privata; contrarie a motivi di opportunità generale, tenuto anche conto di usanze e tradizioni del paese di accreditamento.

3. L'Agenzia si assicura che la natura del soggetto erogatore delle liberalità e sponsorizzazioni, così come le attività da esso svolte in via diretta o per il tramite di soggetti controllati, non siano in contrasto con la propria *mission* dell'Agenzia o lesive della dignità delle persone e dell'ambiente. Particolare cura sarà posta nell'assicurare che le attività oggetto di sponsorizzazione siano coerenti con le funzioni e la dignità dell'attività svolta in Agenzia.

## **ART. 16**

### **Rispetto dell'ambiente ed ecosostenibilità**

1. Nei limiti delle risorse di bilancio, l'Agenzia assicura un'organizzazione del lavoro e dei servizi rispettosa dell'ambiente, promuovendo in particolare il risparmio energetico, la dematerializzazione dei documenti e il riciclaggio di materiali rinnovabili.
2. L'Agenzia si impegna a livello centrale e periferico nella promozione di più alti standard ambientali nell'ambito di uno specifico piano d'azione che includa varie iniziative ecologiche.  
In particolare, l'Agenzia si uniforma alle prescrizioni in materia di tutela ambientale, produzione e smaltimento dei rifiuti e inquinamento, rispettando e attuando tutte le leggi e i regolamenti vigenti in materia. Indirizza gli acquisti di beni verso prodotti che assicurano la sostenibilità ambientale del processo produttivo.
3. Il personale è tenuto a mantenere la funzionalità e il decoro degli ambienti, nonché ad utilizzare gli oggetti, le attrezzature e gli strumenti esclusivamente per finalità lavorative e ad adottare comportamenti volti alla riduzione degli sprechi e al risparmio energetico.

## **ART. 17**

### **Contributi e patrocini**

1. Contributi, sovvenzioni, crediti, sussidi e benefici di natura economica sono concessi sulla base di criteri trasparenti e pubblicizzati nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Agenzia.
2. L'Agenzia può concedere il proprio patrocinio o attestare la disponibilità a partecipare al comitato d'onore per iniziative o manifestazioni che abbiano carattere culturale, scientifico, umanitario, turistico, economico, sportivo. Al fine di poter ottenere tali riconoscimenti, le iniziative devono essere di chiaro e apprezzabile rilievo; avere una significativa e documentata ricaduta a livello internazionale; svolgersi in un periodo temporalmente delimitato e definito; non avere carattere, anche indirettamente, lucrativo.

## **ART. 18**

### **Misurazione e valutazione della *performance***

Le violazioni del presente codice rilevano in ordine alla misurazione e alla valutazione della *performance* individuale.

## **ART. 19**

### **Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del presente codice**

1. Ferme restando le eventuali responsabilità di natura civile, amministrativa, contabile e penale disciplinate dalla legge, la violazione delle disposizioni del presente codice integra fattispecie di responsabilità disciplinare, alle quali si applicano le disposizioni previste dalle norme vigenti e dalla contrattazione collettiva per le diverse categorie di personale destinatarie del codice stesso. In linea generale e fatta salva la valutazione delle singole fattispecie concrete, le violazioni delle norme del

presente codice corrispondono ad infrazioni ai sensi delle disposizioni disciplinari previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva per ciascuna categoria di personale dell’Agenzia.

2. Restano salve le disposizioni di legge e della contrattazione nazionale collettiva in materia di recidiva e di circostanze attenuanti o aggravanti.

3. Secondo quanto previsto dall’art. 54, comma 3, del d.lgs. 165/2001, le violazioni gravi o reiterate del codice comportano l’applicazione della sanzione di cui all’art. 55<sup>quater</sup>, comma 1, del sopra citato d.lgs., fatta salva l’applicazione, per analogia con le singole fattispecie disciplinate dal presente codice, dell’art. 16, commi 2, 3 e 4, del d.P.R. 62/2013.

4. Resta ferma in ogni caso l’irrogazione del licenziamento nei casi previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

5. Alla luce di quanto stabilito dall’art. 2 del d.P.R. 62/2013, per i soggetti di cui all’art. 2, commi 2 e 3, del presente codice, la responsabilità conseguente alle violazioni del codice è disciplinata dai rispettivi contratti, incarichi, titoli di collaborazione, consulenza o ogni altro tipo di rapporto instaurato con l’Amministrazione.

## **ART. 20** **Pubblicità**

1. Al presente codice viene data pubblicità con la permanente pubblicazione - sia in italiano che nelle principali lingue veicolari (inglese, francese, spagnolo e portoghese) - sul sito internet dell’Agenzia e delle sue sedi estere e su quello del MAECI e su tutti quelli istituzionali ad esso collegati, nonché attraverso le altre modalità previste dall’art. 17 del d.P.R. 62/2013 ed ogni altra modalità utile alla condivisione con i propri *partner* di progetti di cooperazione e con le comunità locali.

2. Contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all’atto di conferimento dell’incarico, o di altro atto idoneo ad instaurare il rapporto di collaborazione tra AICS e i soggetti di cui all’art. 2 del presente codice, viene consegnata copia del presente codice per la sottoscrizione.

3. Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del presente codice, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tale ambito. La periodica attività di informazione e formazione periodica, nelle forme più opportune e tenuto conto dei vincoli di bilancio, viene estesa anche agli altri soggetti di cui all’art. 2.

## **ART. 21** **Norma di coordinamento**

1. Le disposizioni del presente codice integrano quelle del d.P.R. 62/2013, recante il codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici.

2. Per quanto non disciplinato dal presente codice si applica, a tutto il personale dell’Agenzia e a tutti i soggetti pubblici e privati di cui all’articolo 23, comma 2, della L. 125/2014, il codice di comportamento vigente del MAECI.

## **ART. 22**

### **Disposizioni finali**

1. Il presente codice, che modifica e sostituisce quello adottato con determina del Direttore reggente n. 279 del 29 agosto 2018, è adottato dal Direttore dell’Agenzia nel quadro del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio in corso, su proposta dell’RPCT, attraverso procedura aperta alla partecipazione e previo parere del Consiglio Nazionale per la Cooperazione allo Sviluppo, ai sensi dell’art. 20, comma 2, del D.M. 113/2015, e dell’OIV, ai sensi dell’art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii..

2. Una volta espletate le procedure di cui al primo comma del presente articolo, il testo definitivo del presente codice entrerà in vigore a decorrere dal giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito internet dell’Agenzia.

3. La validità del presente codice verrà tacitamente prorogata anche per i trienni successivi, salvo l’adozione di modifiche che saranno opportunamente rese pubbliche.