



AGENCIA ITALIANA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA de la Agencia Italiana de cooperación para el desarrollo

LA AGENCIA ITALIANA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO (AICS)

VISTO el decreto del Presidente de la República del 10 de enero de 1957, n.º 3, que establece el «Texto único de las disposiciones concernientes al estatuto de los empleados civiles del Estado» y modificaciones e integraciones sucesivas;

VISTO el «Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales», adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966;

VISTA la «Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático» del 9 de mayo de 1992 y los relativos acuerdos de ejecución;

VISTOS los principios establecidos por los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la «Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo» del 18 de junio de 1998 y modificaciones e integraciones sucesivas;

VISTA la Recomendación 92/131/CEE concerniente a la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo;

VISTA la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea 2000/C 364/01 y modificaciones e integraciones sucesivas;

VISTO el Decreto Legislativo del 30 de marzo de 2001, n.º 165, que establece las «Normas generales sobre el ordenamiento del trabajo bajo la dependencia de las administraciones públicas» y modificaciones e integraciones sucesivas;

VISTO el Decreto Legislativo del 6 de septiembre de 2011, n.º 159, que establece el «Código de leyes antimafia y las medidas preventivas, así como las nuevas disposiciones sobre la documentación contra la mafia» y modificaciones e integraciones sucesivas;

VISTA la ley del 6 de noviembre de 2012, n.º 190, que establece las «Disposiciones para la prevención y represión de la corrupción y la ilegalidad en la administración pública» y modificaciones e integraciones sucesivas;

VISTO el Decreto Legislativo del 14 de marzo de 2013, n.º 33, que establece la «Reorganización de la disciplina concerniente a las obligaciones de publicidad, transparencia y difusión de información por parte de la administración pública» y modificaciones e integraciones sucesivas;

VISTO el Decreto del Presidente de la República del 16 de abril de 2013, n.º 62, Reglamento que

establece el «*Código de conducta de los empleados públicos, según el artículo 54 del Decreto Legislativo 165/2001*»;

VISTA la resolución Civit, ahora Autoridad Nacional Anticorrupción (ANAC) del 24 de octubre de 2013, n.º 75, que establece «*Lineamientos sobre los códigos de conducta para las administraciones públicas*»;

VISTA la ley del 11 de agosto de 2014, n.º 114, que establece la «*Conversión en ley, con modificaciones, del decreto-ley del 24 de junio de 2014, n.º 90, que contiene medidas urgentes para la simplificación y la transparencia administrativa así como para la eficiencia de las oficinas judiciales*»;

VISTA la ley del 11 de agosto de 2014, n.º 125, que establece la «*Disciplina general sobre la cooperación internacional para el desarrollo*» y modificaciones e integraciones sucesivas y, en particular, el artículo 17, párrafo 10;

VISTOS los Convenios colectivos nacionales de trabajo existentes, relativos al personal de la Sección de Funciones Centrales y del área de personal Directivo;

VISTO el Código de conducta del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional (MAECI), aprobado el 18 de septiembre de 2014;

VISTO el Decreto Ministerial del 22 de julio de 2015, n.º 113, Reglamento que establece el «*Estatuto de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo*» y modificaciones e integraciones sucesivas y, en particular, el art. 20;

VISTA la «*Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*», adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015;

VISTO el Decreto Legislativo del 18 abril de 2016, n.º 50, Código de contratos públicos;

VISTO el Reglamento (UE) 2016/679 del 27 de abril de 2016 en materia de protección de datos personales (RGPD) y el Decreto Legislativo del 30 de junio de 2003, n.º 196, que establece el «*Código en materia de protección de datos personales*», y modificado por el Decreto Legislativo del 10 de agosto de 2018, n.º 101;

VISTA la «*Recommendation for Development Co-operation Actors on Managing the Risk of Corruption*», C(2016)156, adoptada por el Consejo de la OCDE el 16 de noviembre de 2016;

VISTA la «*Recommendation for Development Co-operation Actors on Public Integrity*», C(2017)5, adoptada por el Consejo de la OCDE el 26 de enero de 2017;

VISTO el Decreto Legislativo del 25 de mayo de 2017, n.º 75, que establece las «*Modificaciones e integraciones al Decreto Legislativo n.º 165 del 30 de marzo de 2001, n.º 165, (...) en materia de reorganización de la administración pública*» y modificaciones e integraciones sucesivas;

VISTA la ley del 30 de noviembre de 2017, n.º 179, que establece las «*Disposiciones para la protección de los autores de informes de delitos o irregularidades que se den a conocer en el ámbito de una relación de trabajo pública o privada*»;

VISTA la Declaración de los Ministros de Desarrollo del G7 sobre «*Protección frente a la*

explotación y los abusos sexuales en contextos de asistencia internacional», adoptada en Whistler el 2 de junio de 2018;

VISTA la Declaración Conjunta de la OCDE-DAC «*Combating Sexual Exploitation and Abuse in the Development and Humanitarian Sector*», adoptada en Tidewater el 6 de junio de 2018;

VISTO el Código de ética y conducta del 29 de agosto de 2018, n.º 279, de la AICS, adoptado mediante decisión del director regente;

VISTA la Declaración de los Donantes adoptada en la Cumbre de Salvaguardias de Londres del 18 de octubre de 2018;

VISTO el convenio del 12 de julio de 2019 entre el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional y la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo y, en particular, el 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*», adoptada por el Consejo de la OCDE el 12 de julio de 2019;

VISTO el esquema del presente Código Ético y de Conducta y del Código PSEAH (*Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*) de la AICS, publicados en el sitio web institucional de la Agencia el 12 de septiembre de 2019 con una invitación a presentar propuestas, observaciones e integraciones en relación con las disposiciones de estos;

CONSIDERANDO que el 24 de septiembre de 2019 se concluyó la fase participativa abierta;

VISTA la transmisión del 30 de septiembre de 2019, por parte de esta Agencia, del presente Código Ético y de Conducta y del Código PSEAH a la secretaria del Consejo Nacional de Cooperación para el Desarrollo (CNCS) para el dictamen ex art. 20, párrafo 2, del Decreto Ministerial 113/2015 y modificaciones e integraciones sucesivas;

VISTAS las directrices de la ANAC sobre los Códigos de conducta de las administraciones públicas, aprobadas mediante la Resolución del 19 de febrero de 2020, n.º 177;

VISTO el Plan trienal para la prevención de la corrupción y transparencia de la AICS para el trienio 2020-2022, adoptado mediante decisión del director de la AICS del 5 de mayo de 2020, n.º 100;

ADQUIRIDO el dictamen del CNCS art. 20, párrafo 2, del Decreto Ministerial 113/2015 y modificaciones e integraciones sucesivas sobre el esquema del presente Código Ético y de Conducta y del Código PSEAH, expresado durante la sesión plenaria del 20 de julio de 2020;

ADQUIRIDA la opinión del Organismo Independiente de Evaluación (OIV) del MAECI ex art. 54, párrafo 5, del Decreto Legislativo 165/2001 y modificaciones e integraciones sucesivas del 21 de octubre de 2020;

VISTO el convenio del 15 de diciembre de 2020 celebrado entre el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional, la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS) y Caja de Depósitos y Préstamos Sociedad por Acciones (CDP) y modificaciones e integraciones sucesivas y, en particular, el art. 17;

promulga el siguiente Código:

ÍNDICE

Art. 1 - Misión de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo	pág. 5
Art. 2 - Finalidad y ámbito de aplicación	pág. 5
Art. 3 - Principios generales	pág. 6
Art. 4 - Regalos, compensaciones y otros beneficios	pág. 6
Art. 5 - Participación en asociaciones y organizaciones	pág. 7
Art. 6 - Conflictos de intereses	pág. 8
Art. 7 - Prevención de la corrupción	pág. 9
Art. 8 – Confidencialidad	pág. 10
Art. 9 - Protección de la imagen de la administración	pág. 10
Art. 10 - Mandatos externos	pág. 11
Art. 11 - Relaciones con el público	pág. 12
Art. 12 - Disposiciones especiales para ejecutivos	pág. 12
Art. 13 - Disposiciones especiales para los responsables de las oficinas de la Agencia en el extranjero	pág. 14
Art. 14 Códigos éticos de las organizaciones de la sociedad civil y otras entidades sin fines de lucro ex artículo 26, párrafo 2, de la ley 125/2014	pág. 14
Art. 15 - Fuentes complementarias del balance (patrocinios, liberalidad)	pág. 14
Art. 16 - Respeto al medio ambiente y eco sostenibilidad	pág. 15
Art. 17 - Contribuciones y patrocinios	pág. 15
Art. 18 - Medición y evaluación del rendimiento	pág. 15
Art. 19 - Responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones del presente Código	pág. 16
Art. 20 - Publicidad	pág. 16
Art. 21 - Norma de coordinación	pág. 17
Art. 22 - Disposiciones finales	pág. 17

ART. 1

Misión de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo

1. La Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (en adelante «AICS» o «Agencia»), conforme al art. 1, párrafo 2, de la ley 125/2014 y modificaciones e integraciones sucesivas, en reconocimiento de la centralidad de la persona humana, en su dimensión individual y comunitaria, persigue, de conformidad con los programas y las estrategias internacionales definidas por las Naciones Unidas, otras organizaciones internacionales y la Unión Europea, los objetivos fundamentales encaminados a: i) erradicar la pobreza y reducir las desigualdades, mejorar las condiciones de vida de las poblaciones y promover el desarrollo sostenible; ii) tutelar y afirmar los derechos humanos, la dignidad de la persona, la igualdad de género y oportunidades, los principios de la democracia y del Estado de derecho; iii) prevenir los conflictos, apoyar los procesos de pacificación, de reconciliación, de estabilización post-conflicto, de consolidación y fortalecimiento de las instituciones democráticas.

2. La Agencia es la entidad con personalidad jurídica de derecho público y ejerce, en el marco de las direcciones políticas y de supervisión del Ministro de Relaciones Exteriores y de la Cooperación Internacional, las actividades de carácter técnico-operativo, relacionadas con las fases de instrucción, formulación, financiación, gestión y control de las iniciativas de cooperación para el desarrollo. La Agencia contribuirá también a la definición de la programación anual de la acción de cooperación para el desarrollo. La Agencia proporciona servicios, asistencia y apoyo técnico a otras autoridades públicas; adquiere mandatos de ejecución de programas y proyectos de la Unión Europea, bancos, fondos y organizaciones internacionales y coopera con estructuras de otros Países con fines similares; promueve formas de asociación con entidades privadas para la implementación de iniciativas específicas; puede realizar iniciativas financiadas por entidades privadas.

ART. 2

Finalidad y ámbito de aplicación

1. El presente Código recoge y reúne los principios, valores y normas que deben respetar la acción de la Agencia y la conducta de todo el personal, ejecutivos y no, de la Agencia misma.

2. Por ser compatibles, las obligaciones de conducta establecidas por el presente Código también alcanzan a los colaboradores o asesores de la AICS con cualquier tipo de contrato y encargo y en cualquier título de servicio en las sedes nacionales (Roma y Florencia) y en las sedes y en las oficinas del exterior, además de a los colaboradores con cualquier título sin finalidad de lucro ex art. 26, párrafo 2 de la ley 125/2014 y de las empresas proveedoras de bienes o servicios o que realicen obras a favor de la AICS, con el fin de garantizar un servicio responsable, de calidad y atento a las necesidades de los socios locales.

3. También deben respetar el presente Código todos los sujetos públicos y privados nombrados en el art. 23, párrafo 2 de la ley 125/2014, que participan en las actividades de cooperación para el desarrollo aprovechando contribuciones públicas.

4. La fuerza del presente Código reside, sobre todo, en la toma de conciencia sobre el valor de estas normas y en el compartir, por parte de sus destinatarios, los principios éticos constitucionales de diligencia, lealtad, imparcialidad y atención al interés público.

5. La Agencia, al exigir a los destinatarios del Código que actúen de acuerdo con los requisitos contenidos en este documento, solicita, en cumplimiento del principio de reciprocidad, que los terceros actúen de acuerdo con las normas inspiradas en conductas éticas similares.

6. Las disposiciones del presente Código integran y especifican aquellas del decreto del Presidente de la República del 16 de abril de 2013, n.º 62, que establece el Código de conducta de los funcionarios públicos, que es plenamente aplicable y se extiende a lo que no está expresamente previsto en este Código.

ART. 3

Principios generales

1. La Agencia elige los métodos y herramientas con los que diseña e implementa los objetivos establecidos dentro del Plan de la *Performance*. La acción administrativa se lleva a cabo con el respeto absoluto de los principios de la integridad, honestidad, buena fe, proporcionalidad, objetividad, transparencia, equidad y racionalidad, teniendo adecuadamente en cuenta las nuevas circunstancias, las condiciones cambiantes, así como la evolución de las necesidades y preguntas que surgen en la sociedad italiana y en el contexto internacional y actuando en una posición de independencia e imparcialidad. La Agencia informará sobre su trabajo conforme a los principios de evaluación y mérito.

2. Integridad se refiere a la salvaguardia, por parte de la administración y del propio personal, de la eficiencia, imparcialidad, independencia y confidencialidad de las actividades institucionales. Se detectan a tal efecto: la adecuación del compromiso profesional; las relaciones con entidades privadas externas; el control de la actividad administrativa y contable; la protección de la imagen del País y de la administración.

3. La Agencia presta especial atención en evitar y sancionar todo acto que atente contra la dignidad de la persona humana, siguiendo, en primer lugar, los requisitos dictados por el Código de conducta para la prevención y la lucha contra el acoso, el abuso y la explotación sexual (Código PSEAH) y para la prevención y la lucha contra el acoso laboral, que forman parte integrante del presente Código. Con el fin de adoptar su propio Código de Conducta para la prevención y la lucha contra el acoso laboral, la AICS, conforme al art. 17, párrafo 10, de la ley 125/2014, se refiere al Código de Conducta para la prevención y lucha contra el acoso laboral del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional (en adelante «MAECI»).

4. La Agencia velará para que ninguna diversidad sea objeto de burla o discriminación, ya sea entre el personal o hacia el público, ni constituya un obstáculo para el pleno despliegue de las competencias profesionales y el desarrollo de las perspectivas de carrera de los empleados.

5. La Agencia presta especial atención a la creación y gestión de ambientes y lugares de trabajo adecuados desde el punto de vista de la seguridad y salud de los trabajadores y de quienes tienen acceso a ellos, de conformidad con la legislación nacional e internacional en la materia.

ART. 4

Regalos, compensaciones y otros beneficios

1. Por regalos y obsequios deben entenderse aquellos recibidos, ocasionalmente, en el marco de las relaciones de cortesía y de las costumbres internacionales. El valor modesto indicado en el decreto del Presidente de la República 62/2013 debe evaluarse en relación con las diferentes realidades económicas de los países de acreditación y no podrá superar el límite máximo de 150 euros.

2. Los regalos de valor superior al límite mencionado en el párrafo 1 o recibidos fuera de los casos permitidos por el artículo 4 del decreto del Presidente de la República 62/2013 se pondrán inmediatamente a disposición de la Agencia, que podrá devolverlos o utilizarlos para amueblar las sedes nacionales y sedes/oficinas en el extranjero o asignarlos para iniciativas con fines humanitarios, caritativos, asistenciales y de beneficencia o, cuando sea posible, para fines del servicio de la administración. Sin embargo, los regalos y obsequios recibidos no deben comprometer la independencia de juicio, la corrección operativa, la integridad y la reputación del personal y, en cualquier caso, deben ser tales que no puedan ser interpretados por un observador imparcial como destinados para adquirir ventajas indebidas.

3. El personal no aceptará ningún tipo de asesoramiento o cooperación, gratuita o remunerada, de entidades privadas, sociedades subsidiadas y filiales, así como de entidades económicas públicas que tengan o hayan tenido en los tres años anteriores un interés económico significativo en las decisiones o actividades de la Agencia.

ART. 5

Participación en asociaciones y organizaciones

1. En cumplimiento de la normativa vigente del derecho de asociación y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 del decreto del Presidente de la República 62/2013, el personal deberá comunicar por medio de PEC (correo electrónico certificado), en un plazo de 10 días, al responsable de la oficina a la que pertenece su afiliación o participación en asociaciones u organizaciones cuyas áreas de interés puedan afectar o interferir con el desempeño de la actividad de la oficina. Esto se entiende sin perjuicio del derecho, constitucionalmente garantizado, a afiliarse a partidos políticos y sindicatos.

2. En particular, el personal no podrá participar en asociaciones, círculos u otros organismos de ningún tipo si, para ser miembros, se requiere un juramento o una promesa de respetar principios, ideologías, deberes u obligaciones contrarios a aquellos que son objeto del juramento prestado al momento de asumir las propias funciones institucionales o a las obligaciones establecidas en el Código de conducta de los empleados públicos.

3. La Agencia, en los 30 días siguientes, evalúa la compatibilidad de la afiliación o pertenencia a asociaciones u organizaciones con el fin de adoptar todas las medidas, incluida la asignación a otra oficina, la obligación de abstención, la rotación, que se requiere para evitar la posibilidad de que la adhesión, en sí misma legal y libre, pueda determinar situaciones de conflicto de intereses, reales o potenciales.

4. El personal informará al jefe de su oficina, por medio de PEC (correo electrónico certificado), de cualquier modificación en las declaraciones, referidas en el párrafo 1 del presente artículo, en un plazo de 10 días a partir de su verificación.

ART. 6

Conflictos de intereses

1. El personal, de conformidad con el art. 7 del decreto del Presidente de la República 62/2013, no participará, como medida cautelar, en la adopción de decisiones o actividades que puedan afectar a sus intereses o a sus familiares, relacionados dentro del segundo grado, cónyuge o convivientes, o personas con las que tenga relaciones habituales, o de personas u organizaciones con las que él o el cónyuge tenga un caso pendiente o grave enemistad, o relaciones de crédito o débito significativos, es decir, personas u organizaciones de las que conozca tutor, administrador, abogado o agente, o de las entidades, asociaciones, reconocidas o no, comités, corporaciones o establecimientos de los que sea administrador, gerente o director. El personal se abstendrá en cualquier otro caso en el que existan graves razones de conveniencia.

2. Con referencia a la celebración de acuerdos y negocios y en la estipulación de contratos en nombre de la Agencia, así como en la fase de ejecución de los mismos, se remite a las disposiciones del art. 14 del decreto del Presidente de la República 62/2013, del art. 42 del Código de contratos públicos ex Decreto Legislativo del 18 abril de 2016, n.º 50, sobre los conflictos de intereses y a los lineamientos del ANAC n.º 15 que establecen «Identificación y gestión de los conflictos de intereses en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos», aprobados por la resolución del 5 de junio de 2009, n.º 494.

3. El personal, en las modalidades establecidas por el artículo 6 del decreto del Presidente de la República 62/2013, debe informar al jefe de la oficina a la que pertenece - por medio de PEC - dentro de los 10 días desde la asignación a un cargo, de la existencia de un conflicto de intereses, incluso potencial, patrimonial o de otra naturaleza, y en particular, de todas las relaciones, directas o indirectas, en colaboración con entidades privadas, retribuido de cualquier manera, que él mismo tiene o ha tenido en los últimos tres años, especificando: a) si él mismo o su familia inmediata u otros parientes dentro del segundo grado, el cónyuge o pareja de hecho todavía tienen relaciones económicas con la persona con la que tenían las relaciones de colaboración antes mencionadas; b) si tales relaciones se mantuvieron o se mantienen con personas que tienen intereses en actividades o decisiones inherentes a la oficina, limitándose a las prácticas que se le encomienden. El jefe de la oficina decidirá si procede mantener la abstención o si dejan de cumplirse las condiciones. En caso de que exista una persona con funciones apicales que considere encontrarse en una situación de conflicto de intereses, la comunicación deberá enviarse al Responsable de la Prevención de la Corrupción y para la Transparencia (en adelante «RPCT»), quien, luego de pedir explicaciones útiles para evaluar la situación, decidirá sobre la relevancia del conflicto, comunicándoselo luego, a la persona interesada.

4. El mismo procedimiento de información también se aplicará si el personal se encuentra en una situación de conflicto de intereses que solo es aparente, es decir, que puede percibirse desde el exterior como tal (por ejemplo, homonimia). El responsable de la oficina decidirá la modalidad con la que el personal deberá actuar, en la medida de lo posible, para mostrar la situación real.

5. El procedimiento de información anterior también se aplicará en el caso en que la situación concreta, aparente o potencial de conflicto de intereses, haya surgido durante el servicio en una oficina. Las comunicaciones mencionadas anteriormente se presentan mediante autocertificación realizada de acuerdo con el decreto del Presidente de la República del 28 de diciembre de 2000, n.º 445 y comprometen al personal a informar a la Agencia de los cambios realizados por medio de PEC dentro de los 10 días de su ocurrencia.

6. El personal no podrá tener, directa o indirectamente, intereses económicos en instituciones, empresas y sociedades que operen en los sectores de interés de la actividad de la Agencia. Sin

perjuicio de lo dispuesto en el art. 53 del Decreto Legislativo del 30 de marzo de 2001, n.º 165, y modificaciones e integraciones sucesivas, se prohibirá, también, al personal de la Agencia, incluido el personal a tiempo parcial, ejercer el comercio, la industria o cualquier profesión, así como acceder a un empleo en entidades privadas o a puestos en sociedades constituidas con fines de lucro, excepto en el caso en que se trate de puestos en sociedades u organismos para los que el nombramiento esté reservado al Estado y en los que el Ministro competente haya sido autorizado a intervenir.

7. Esto se entiende sin perjuicio de que es responsabilidad del director de asignación la evaluación en concreto de los casos de conflicto de intereses, que se comunican de inmediato a la RPCT. Sin embargo, no se permite a los empleados, incluso a tiempo parcial, y a aquellos que prestan servicios de cualquier tipo en la Agencia, actividad o desempeño de trabajo, realizados a favor de los organismos públicos o privados, que tienen como objeto el asesoramiento, actividades de instrucción, la solicitud de la emisión de opiniones o evaluaciones de carácter técnico, presentación de instancias, comunicaciones, cualquiera sea su denominación, en curso con la Agencia.

8. Las disposiciones relativas a las actividades no institucionales también se aplicarán al personal con relaciones laborales por tiempo determinado.

9. El personal que no respete las disposiciones del presente artículo incurrirá en la responsabilidad disciplinaria, salvo en el caso de responsabilidades más graves previstas por la ley.

10. El personal podrá inscribirse en registros profesionales, previa comunicación a la Oficina de Recursos Humanos, si las disposiciones específicas de la ley que rigen las distintas profesiones lo permiten o no exigen, como requisito previo para la inscripción propiamente dicha, el ejercicio exclusivo del trabajo autónomo. Sin embargo, el trabajo por cuenta propia, incluso ocasional, queda excluido.

11. En el momento de la atribución del cargo, el funcionario al que se dirige el puesto directivo debe presentar una declaración sobre la inexistencia de las causas de incompatibilidad y anualmente, sobre la inexistencia de las causas de incompatibilidad contempladas en el Decreto mencionado. Las declaraciones mencionadas anteriormente se presentan mediante autocertificación realizada de acuerdo con el decreto del Presidente de la República del 28 de diciembre de 2000, n.º 445 - por medio de PEC - y comprometen al personal a informar a la Agencia de los cambios realizados por medio de PEC dentro de los 10 días de su ocurrencia.

ART. 7

Prevención de la corrupción

1. El personal mantiene una conducta plenamente conforme con la normativa sobre la prevención de la corrupción, y respeta, en particular, las medidas previstas por el Plan Trienal de prevención de la corrupción y transparencia de la Agencia, ofrece su colaboración a la RPCT y, sin perjuicio de la obligación de notificar a las autoridades judiciales, informa a sus superiores cualquier situación de irregularidad en la administración de la que tenga conocimiento.

2. El funcionario comunica a su superior jerárquico la existencia, hacia su persona, de medidas para iniciar procedimientos penales o disciplinarios por conducta de carácter corrupto, a los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el art. 16, párrafo 1, letra l-quater) del Decreto Legislativo n.º 165/2001 (rotación extraordinaria).

3. Si, por razones de conveniencia, el funcionario considera que no puede realizar el informe a su superior, puede denunciar cualquier hecho, acto o conducta ilícita de la que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones, a la RPCT a través del procedimiento previsto por el whistleblowing en el Plan Trienal de prevención de la corrupción y transparencia de la Agencia. En caso de hechos, actos o conductas ilícitas, comprendidos en el ámbito de aplicación del Código PSEAH o del Código para la prevención y lucha contra el acoso laboral al que se refiere el artículo 3, párrafo 3, el personal también podrá utilizar los procedimientos informales previstos en el mismo.

4. La Agencia garantiza la protección adecuada a quienes denuncien hechos de corrupción.

5. La RPCT se ocupa y verifica la concreta aplicación de los mecanismos de protección del personal previstos en el art. 54bis del Decreto Legislativo 165/2001.

6. El Organismo Independiente de Evaluación (OIV) del MAECI, a partir de los datos facilitados por la RPCT y por la Oficina de Procedimientos Disciplinarios (UPD), realiza actividades de control sobre la aplicación del Código para referir en el informe anual sobre el funcionamiento global del Sistema de evaluación, transparencia e integridad de los controles internos. La OIV garantiza también la coordinación entre el contenido del presente Código y el sistema de evaluación del rendimiento del personal.

ART. 8 **Confidencialidad**

1. La Agencia garantizará la confidencialidad de la información y de los datos personales procesados y la protección de la información adquirida en el ejercicio de las propias funciones institucionales de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 sobre la protección de datos personales (RGPD) y con el Decreto Legislativo del 30 de junio de 2003, n.º 196, y modificaciones e integraciones sucesivas, con el fin de evitar que puedan ser utilizados para fines diferentes o contrarios a la ley o que causen daños a la Agencia.

2. El personal no utilizará la información confidencial para fines que no estén estrictamente relacionados con el ejercicio de la propia actividad laboral y a prestar la debida diligencia y atención en el uso de la información misma, a fin de evitar su divulgación involuntaria.

3. El personal no divulgará la denominada «información privilegiada», o información de un determinado contenido, no disponible al público, en relación con las actividades, decisiones a tomar y medidas relacionadas con los procedimientos en curso, tanto dentro como fuera de la administración, de forma que puedan afectar significativamente las conductas si se difunden de una manera inadecuada, o antes de su publicación o comunicación oficial o formal, creando así, posiciones de ventaja indebida.

4. Los miembros de las Comisiones de selección de personal o para la asignación de recursos públicos no revelarán la información de que dispongan a ninguna persona ajena a la Comisión, incluido el personal directivo de la Agencia.

ART. 9 **Protección de la imagen de la administración**

1. Incluso fuera del ámbito y del horario de trabajo, el personal no incurrirá en ninguna conducta que pueda perjudicar los intereses de la Agencia o su imagen.

2. En la sede nacional y en la sede y oficinas del extranjero, el personal asegura, en las relaciones con colegas y terceros, la máxima cooperación en relación con los cargos y funciones e inspira su conducta en los cánones adecuados, compatibles con las tareas y funciones de la oficina y con la protección de la imagen de la Agencia y del país en el extranjero, evitando actitudes y comportamientos que puedan perturbar el necesario clima de serenidad y armonía en el contexto de los servicios.

El personal que presta servicios en el extranjero debe, en particular, inspirar su conducta, tanto en privado como en la oficina y en público, en los más estrictos principios de disciplina, honor, honestidad y decoro impuestos por cargos superiores que derivan de las funciones representativas suyas y de la oficina a la que pertenece y del respeto de las leyes y costumbres locales.

3. El personal se abstendrá de hacer públicos, por cualquier medio, incluyendo, la *web* o redes sociales, *blogs* o foros, comentarios, información y/o fotos/vídeos/audios que puedan dañar la imagen de la administración, la integridad de los colegas, así como la privacidad o dignidad de las personas. Al utilizar el propio perfil personal en las redes sociales, si la pertenencia a la Administración Pública es deducible por el perfil del usuario o detectable por el contenido de una intervención, será siempre necesario especificar que los mensajes enviados reflejan opiniones personales y no el punto de vista de la Agencia. El personal que presta servicios en el extranjero deberá prestar especial atención, ya que sus comunicaciones podrían identificarse más fácilmente con las posiciones del Gobierno italiano. Sin embargo, los perfiles personales nunca deben ser utilizados para declaraciones oficiales o para la divulgación de información oficial. Se permite compartir, reenviar o poner «Me gusta» en publicaciones del perfil nacional de la AICS y de sus oficinas en el exterior.

4. La administración recibirá informes del personal que preste servicios en el extranjero, sobre los casos en que se nieguen o limiten indebidamente los beneficios e inmunidades previstos por las normas internacionales, incluso a efectos de la posible aplicación del principio de reciprocidad. El personal que presta servicios en el extranjero, consciente de que las autoridades locales conceden los beneficios y la inmunidad antes mencionados, para satisfacer exclusivamente las necesidades del servicio y no por interés o beneficio personal, está obligado a hacer uso de ellas en conformidad con este propósito evitando cualquier abuso. El personal que presta servicios en el extranjero no debe abusar ni utilizar, para sus propios intereses personales, la posición de prestigio que deriva del ejercicio de sus funciones vinculadas con las relaciones diplomáticas y consulares.

ART. 10

Mandatos externos

1. La Agencia se avale de su propio personal para llevar a cabo sus tareas institucionales, en Italia y en el extranjero.

2. Cuando no se disponga de la profesionalidad adecuada entre el personal en servicio, las asignaciones de colaboración externa se designarán mediante procedimientos que garanticen la imparcialidad, la transparencia, la evaluación comparativa de las solicitudes y el cumplimiento de la prohibición de su renovación automática.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 53 del Decreto Legislativo 165/2001, el personal en servicio o en descanso que deba realizar una actividad externa a la Agencia se compromete a no divulgar la información que ha llegado a su conocimiento en el ejercicio de sus funciones; no ejercerá ninguna actividad lucrativa, negocio o actividad de consultoría en los Países en los que haya desempeñado sus funciones en los últimos dos años, así como en entidades o empresas para las que se encuentren perfiles de conflicto de intereses con el trabajo realizado por la Agencia en los últimos dos años.

4. El personal en descanso que, durante los últimos tres años de servicio, haya ejercido las facultades de autoridad o negociación en nombre de la Agencia, no puede realizar, en los tres años siguientes a la finalización de la relación laboral, trabajo o actividad profesional en entidades privadas beneficiarias de la actividad llevada a cabo por los mismos poderes. Los contratos celebrados y los cargos que se otorguen en violación de las disposiciones previstas son nulas y se prohíbe a las entidades privadas que hayan suscrito o asignado, a contratar con la administración pública, los próximos tres años, con la obligación de devolver los honorarios percibidos y comprobados.

ART. 11

Relaciones con el público

1. El personal debe mantener con los usuarios, ciudadanos italianos y extranjeros, una relación basada en la honestidad y la amabilidad, que tiene debidamente en cuenta las diferencias culturales, con el fin de evitar conductas que podrían ser interpretadas como intolerantes, molestas o discriminatorias; los usuarios están adecuadamente informados sobre los procedimientos administrativos a seguir y cada una de sus solicitudes merece igual consideración y respeto; el personal las cumple de acuerdo con la ley, en el menor tiempo posible y evitando tratos preferenciales o la discriminación.

2. El personal que tenga relaciones con el público deberá llevar un soporte de identificación legible puesto a disposición por la Administración, salvo diferentes disposiciones de prestaciones, teniendo también en cuenta la seguridad del propio personal o cuestiones de política exterior.

ART. 12

Disposiciones especiales para ejecutivos

1. El director realiza diligentemente las funciones correspondientes en base a la atribución del cargo, persigue los objetivos asignados y adopta una conducta organizativa apropiada para el desempeño del mismo.

2. El director, antes de asumir sus funciones, informará al Responsable de Prevención de la Corrupción y Transparencia (RPCT) de las participaciones y otros intereses financieros que puedan ponerlo en conflicto de intereses, ya sean potenciales o aparentes, con la función pública que desempeña. También tiene la obligación de declarar, antes de asumir sus funciones, si tiene parientes hasta el segundo grado, cónyuge o convivientes que realicen actividades políticas, profesionales o económicas y que mantengan contactos frecuentes con el cargo que tiene que dirigir o que participen en decisiones o en actividades relacionadas con él. Las comunicaciones mencionadas anteriormente se presentan mediante autocertificación realizada de acuerdo con el

decreto del Presidente de la República del 28 de diciembre de 2000, n.º 445 y comprometen al director a informar a la Agencia de los cambios realizados, dentro de los 10 días de su ocurrencia. Ambas comunicaciones deben informarse por medio de PEC. El director facilitará la información necesaria para la aplicación por parte de la Agencia de las disposiciones previstas en el art. 15 del Decreto Legislativo 33/2013 relativo a las «*Obligaciones de publicación concernientes los titulares de cargos directivos, de colaboración y consultoría*».

3. El director asume una actitud leal y transparente y adopta una conducta ejemplar e imparcial en las relaciones con los colegas, colaboradores y destinatarios de la acción administrativa. El director también asegura que los recursos asignados a su oficina se utilicen exclusivamente para fines institucionales y en ningún caso, para necesidades personales.

4. El director asegura, de acuerdo con los recursos disponibles, el bienestar organizativo en la estructura en la que está a cargo, fomentando la existencia de relaciones cordiales y respetuosas entre los empleados, asume iniciativas para la circulación de la información, la capacitación y la renovación del personal, la inclusión y la valorización de las diferencias de género, edad y circunstancias personales.

5. El director asignará la instrucción de las prácticas sobre la base de una distribución equitativa de las obligaciones de trabajo, teniendo en cuenta las capacidades, aptitudes y profesionalismo del personal a su disposición. El director asignará funciones adicionales en base a la profesionalidad y, en la medida de lo posible, de acuerdo con criterios de rotación.

6. El director realiza la evaluación del personal asignado a la estructura de la que es responsable con imparcialidad, respetando las indicaciones y los tiempos prescritos.

7. El director, cuando tenga conocimiento de un delito, adopta oportunamente las iniciativas consiguientes y necesarias; activa y denuncia rápidamente el delito a la oficina encargada del procedimiento disciplinario; presta, si se le solicita, su colaboración, y envía la denuncia a la Autoridad judicial penal o al Tribunal de cuentas por sus habilidades, informando antes al director. En el caso de que reciba una denuncia de una infracción por parte del personal, adoptará todas las precauciones legales para que el denunciante esté protegido y su identidad no se revele indebidamente en el procedimiento disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en la materia (ley del 30 de noviembre de 2017, n.º 179, denominada *whistleblowing*).

8. El director, dentro de los límites de sus posibilidades, evita que se difundan noticias falsas sobre la organización y las actividades de la Agencia, así como del personal. Promueve la difusión de conocimientos sobre buenas prácticas y buenos ejemplos con el fin de fortalecer el sentido de confianza en la Agencia.

9. El director tiene la obligación de observar y controlar el cumplimiento de las normas sobre incompatibilidad, acumulación de empleos y asignaciones de trabajo por parte de sus empleados, con el fin de evitar prácticas ilegales de «doble trabajo», de conformidad con las disposiciones del Decreto Legislativo. 39/2013, «*Disposiciones sobre la intransferibilidad e incompatibilidad de obligaciones en las administraciones públicas y las entidades privadas bajo control público, en conformidad con el artículo 1, párrafos 49 y 50, de la ley del 6 de noviembre de 2012, n.º 190*».

ART. 13

Disposiciones especiales para los responsables de la Agencia en el extranjero

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el anterior artículo 12 y en el artículo 2, párrafo 2 y artículo 13 del decreto del Presidente de la República 62/2013, con referencia a la realidad específica del servicio en el extranjero, los responsables de las oficinas de la Agencia en el extranjero:

- tienen la responsabilidad de crear las condiciones para un ambiente de trabajo armonioso, basado en el respeto mutuo y en la motivación de los empleados. Dentro de los límites de los recursos disponibles. Los responsables de las Oficinas promueven las condiciones para una recepción organizada y atenta del personal asignado a la sede, con el fin de integrarlo mejor en la realidad laboral y cultural y con el objetivo de garantizar su bienestar organizativo e integración en las oficinas;
- velan por que se adopten medidas para la seguridad física del personal proporcionado por el jefe de misión, de conformidad con el art. 14, párrafo 1, letra H) del acuerdo celebrado entre MAECI y AICS el 12 de julio de 2019;
- coordinan las medidas de seguridad física de los empleados y sus familiares;
- garantizan el cumplimiento de los beneficios y la inmunidad previstos;
- informan cualquier actitud discriminatoria por parte de las autoridades de acreditación hacia el personal no incluido en la lista diplomática, incluso a los efectos de aplicar la reciprocidad;
- prestan mayor atención al cumplimiento de las disposiciones de la ley y del presente Código sobre conflictos de intereses, incompatibilidad y acumulación de usos, así como de las disposiciones del Código PSEAH y del Código para la prevención y la lucha contra el acoso laboral a que se hace referencia en el párrafo 3 del art. 3 y aseguran el cumplimiento por parte del personal de estas disposiciones.

ART. 14

Códigos éticos de las organizaciones de la sociedad civil y otras entidades sin fines de lucro ex artículo 26, párrafo 2, de la ley 125/2014

1. De acuerdo con la sección 4.11 de las «Directrices para la inscripción en el elenco de entidades sin fines de lucro aprobadas por el Comité Mixto con la resolución del 21/12/2017, n.º 173, y modificada por la resolución n.º 88/2018», los interesados deben disponer de un Código ético y de conducta que sea coherente con este Código y que sea publicado en el Sitio institucional del interesado.

2. La AICS prevé la cancelación del elenco mencionado, con una medida motivada, en caso de violaciones, graves y comprobadas, del Código ético, en conformidad con el apartado 10, letra c), de las directrices mencionadas.

ART. 15

Fuentes complementarias del balance (patrocinios, liberalidad)

1. Con el fin de garantizar una mejor calidad de los servicios en las sedes nacionales y en sus oficinas y sedes en el extranjero, la Agencia podrá aprovechar al máximo las fuentes complementarias del balance, en particular: patrocinios, servicios prestados a los usuarios y liberalidad.

2. Están prohibidas las formas de publicidad perjudiciales para la imagen de Italia y de la Agencia: de naturaleza política, sindical, sectaria o religiosa; caracterizadas por mensajes obscenos, ofensivos, intolerantes o racistas o cuyo contenido no sea acorde a las normas obligatorias; susceptibles de probable conflicto de intereses entre las actividades públicas de los empleados y su esfera privada; contrarias a razones de oportunidad general, teniendo también en cuenta las costumbres y tradiciones del país de acreditación.

3. La Agencia se asegurará que la naturaleza de la entidad que presta las liberalidades y patrocinios, así como las actividades llevadas a cabo directamente por esta o a través de entidades controladas, no sean contrarias a la propia misión de la Agencia o perjudiciales para la dignidad de las personas y el medio ambiente.

Se procurará especialmente que las actividades patrocinadas sean coherentes con las funciones y la dignidad de la actividad realizada en la Agencia.

ART. 16

Respeto al medio ambiente y eco sostenibilidad

1. Dentro de los límites de los recursos del balance, la Agencia garantizará una organización del trabajo y de los servicios respetuosa con el medio ambiente, promoviendo, en particular, el ahorro de energía, la desmaterialización de documentos y el reciclado de materiales renovables.

2. La Agencia se ha comprometido a nivel central y periférico a promover normas ambientales más estrictas en el marco de un plan de acción específico que incluya diversas iniciativas ecológicas. En particular, la Agencia cumple los requisitos relativos a la protección del medio ambiente, la producción y eliminación de residuos y la contaminación, respetando y aplicando todas las leyes y reglamentos vigentes. Dirige las compras de bienes hacia productos que garanticen la sostenibilidad ambiental del proceso de producción.

3. El personal está obligado a mantener la funcionalidad y el decoro de los ambientes, así como a utilizar objetos, equipos y herramientas exclusivamente para fines de trabajo y a adoptar conductas dirigidas a reducir el desperdicio y el ahorro de energía.

ART. 17

Contribuciones y patrocinios

1. Las contribuciones, subvenciones, créditos, subsidios y beneficios de carácter económico se concederán sobre la base de criterios transparentes y se anunciarán en la sección «Administración Transparente» del sitio web de la Agencia.

2. La Agencia podrá otorgar su patrocinio o certificar su disposición a participar en el comité de honor para iniciativas o manifestaciones de carácter cultural, científico, humanitario, turístico, económico o deportivo. Para poder obtener estos reconocimientos, las iniciativas deben tener una importancia clara y apreciable; tener un impacto significativo y documentado a nivel internacional; llevarse a cabo en un período temporalmente delimitado y definido; no tener fines lucrativos, ni siquiera de forma indirecta.

ART. 18

Medición y evaluación del rendimiento

Las violaciones del presente Código se registran en relación con la medición y la evaluación del rendimiento individual.

ART. 19

Responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones del presente Código

1. Teniendo en cuenta las eventuales responsabilidades de naturaleza civil, administrativa, contable y penal disciplinadas por la ley, la violación de las disposiciones del presente Código integra casos de responsabilidad disciplinaria, a los que se aplican las disposiciones establecidas por las normas vigentes y por los convenios colectivos para las diferentes categorías de personal destinatarias del Código mismo. En línea general, y sin perjuicio de la evaluación de casos específicos individuales, las infracciones de las normas del presente Código corresponden a infracciones conforme a las disposiciones disciplinarias establecidas por la ley y por los convenios colectivos para cada categoría de personal de la Agencia.
2. Esto se entiende sin perjuicio de las disposiciones legales y de los convenios colectivos nacionales en materia de reincidencia y de circunstancias atenuantes o agravantes.
3. Según lo establecido por el art. 54, párrafo 3 del Decreto Legislativo 165/2001, las violaciones graves o reiteradas del Código comportan la aplicación de la sanción del art. 55*quater*, párrafo 1 del mencionado Decreto Legislativo, sin perjuicio de la aplicación, por analogía con cada caso disciplinado del presente Código, del art. 16, párrafos 2, 3 y 4 del Decreto del Presidente de la República 62/2013.
4. Esto se entiende sin perjuicio, en cualquier caso, de la imposición del despido en los casos previstos por la ley, los reglamentos y los convenios colectivos.
5. Según lo establecido por el art. 2 del Decreto del Presidente de la República 62/2013, para los sujetos del art. 2, párrafos 2 y 3 del presente Código, la responsabilidad consecuente a la violación del Código está disciplinada por los respectivos contratos, encargos, títulos de colaboración, asesoramiento o cualquier otro tipo de relación instaurada con la administración.

ART. 20

Publicidad

1. La publicidad del presente Código se realiza mediante la publicación permanente - tanto en italiano como en los principales idiomas (inglés, francés, español y portugués) - en el sitio web de la Agencia y de sus oficinas exteriores, en el del MAECI y en todos los vinculados con la institución, así como a través de los demás métodos previstos en el art. 17 del decreto del Presidente de la República 62/2013 y mediante toda otra modalidad útil para compartir con sus socios de proyectos de cooperación y con las comunidades locales.
2. En el momento de la firma del contrato de trabajo, del documento de la atribución del cargo o de otro documento apropiado para instaurar la relación de colaboración entre la AICS y los sujetos del art. 2 del presente Código, se entrega una copia del presente Código para firmar.
3. Las actividades de capacitación sobre transparencia e integridad están dirigidas al personal, lo que permite a los empleados obtener un conocimiento completo del contenido de este Código, así

como una actualización anual y sistemática de las medidas y disposiciones aplicables en este campo. La actividad periódica de información y formación, en las formas más apropiadas y teniendo en cuenta las limitaciones presupuestarias, se extiende también a los demás temas mencionados en el art. 2.

ART. 21

Norma de coordinación

1. Las disposiciones del presente Código integran aquellas del decreto del Presidente de la República 62/2013, que establece el Código general de conducta de los funcionarios públicos.
2. En la medida en que el presente Código no se aplique, se aplicará a todo el personal de la Agencia y a todas las entidades públicas y privadas a las que se refiere el artículo 23, párrafo 2, de la ley 125/2014, el actual Código de conducta del MAECI.

ART. 22

Disposiciones finales

1. El presente Código, que modifica y sustituye el adoptado mediante decisión del director regente del 29 de agosto de 2018, n.º 279, es adoptado por el director de la Agencia en el marco del Plan Trienal de prevención de la corrupción y transparencia en el período de los tres años en curso, sobre la propuesta de la RPCT, a través del procedimiento abierto a la participación y con la opinión previa del Consejo Nacional de la Cooperación para el Desarrollo, en conformidad con el art. 20, párrafo 2, del Decreto Ministerial 113/2015 y del OIV, en conformidad con el art. 54, párrafo 5, del Decreto Legislativo 165/2001 y modificaciones e integraciones sucesivas.
2. Una vez concluidos los procedimientos contemplados en el primer párrafo del presente artículo, el texto definitivo del presente Código entrará en vigor a partir del día siguiente a la fecha de su publicación en el sitio web de la Agencia.
3. La validez del presente Código se extenderá tácitamente incluso para los trienios sucesivos, excepto que se realicen modificaciones que se publicarán oportunamente.