



CIRCOLARE N. 35
26 APRILE 2016

ULTIMISSIME

INCONTRO CON IL MINISTRO

Vi comunichiamo che il 28 aprile p.v. alle ore 17 siamo stati convocati dal Sig. Ministro dell'Interno.

SCHEMA DI CODICE DI COMPORTAMENTO

L'Amm.ne ha fornito risposta alle osservazioni formulate da CGIL, CISL e UILPA nella nota dell'8 febbraio u.s. (allegata alla ns. circ. n.10 del 9.2.2016) in merito all'adozione del nuovo Codice di comportamento.

Al di là dei tecnicismi risulta ora chiaro che le regole rappresentano principi da rispettare da parte di tutti i dipendenti del Ministero dell'Interno, nessuno escluso, vertici compresi.



Ministero dell'Interno
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E
FINANZIARIE

Prot. n.OM/6A6A/BIS/2-1019

Roma, [19 APR. 2016

Alle Organizzazioni Sindacali
CGIL – CISL - UIL
LORO SEDI

OGGETTO: Schema di Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'Interno.

In riferimento alle osservazioni formulate da codeste Organizzazioni Sindacali con nota dell' 8 febbraio 2016, riguardanti lo Schema di Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'Interno, in corso di adozione da parte dell'Amministrazione, si forniscono i seguenti elementi informativi.

La procedura per l'adozione del Codice di comportamento che "rappresenta uno degli strumenti essenziali del Piano triennale di prevenzione della corruzione di ciascuna Amministrazione", è disciplinata dalla delibera n. 75 del 24 ottobre 2013 "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni", adottata dall'allora Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche - Autorità Nazionale per l'Anticorruzione (CIVIT) ora ANAC.

Le "Linee guida" forniscono alle PP.AA. indicazioni sia per quanto attiene la procedura da seguire ai fini dell'adozione del Codice che in merito ai contenuti del documento medesimo.

In proposito, questa Amministrazione – definita la fase di elaborazione con il fattivo contributo dei Dipartimenti competenti- ha dato ampia diffusione al documento prodotto.

In primo luogo, in data 9 dicembre 2015, è infatti stata data notizia dell'avvio della procedura aperta alla partecipazione mediante la pubblicazione di apposito avviso sulla home page di questo Ministero e sul medesimo sito, nella sezione "Amministrazione Trasparente", è stato pubblicato lo schema di Codice in argomento, al fine di raccogliere i contributi e le osservazioni degli "stakeholders".

Dell'avvio della consultazione è stato inoltre dato avviso, in pari data, nella *pagina intranet* nella sezione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione nonché della Trasparenza per il triennio 2014- 2016.

Al fine di assicurare la massima partecipazione è stato infine dato avviso nella home page del Ministero dell'approssimarsi della scadenza della procedura in questione.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

In ordine al rilievo mosso riguardo all'esiguità del tempo concesso per la formulazione di eventuali osservazioni e contributi, si osserva poi che, nel fissare il termine conclusivo della "procedura aperta alla partecipazione" all'8 gennaio 2016, è stato in concreto assegnato un termine di 31 giorni, più ampio rispetto a quanto, in generale, praticato da altre Amministrazioni, per cui non può fondatamente assumersi che non si sia tenuto conto anche della concorrenza del periodo natalizio.

Sono stati registrati n. 69 accessi alla notizia e n. 235 accessi alla pagina del Codice passando per *amministrazione trasparente*; sono, invece, pervenuti complessivamente n. 7 contributi da parte di alcuni dipendenti.

L'elaborazione del predetto schema è stata assai complessa, ha coinvolto tutti gli Uffici di questa Amministrazione e differirne la pubblicazione ad un periodo successivo non avrebbe consentito di rispettare il termine contenuto nel vigente Piano anticorruzione 2016-2018, che fa riferimento ai primi mesi del corrente anno.

Peraltro l'adozione della misura, già prevista nel precedente Piano 2014-2016, ha richiesto una formulazione maggiormente coerente con la peculiarità della presenza di diverse carriere all'interno dell'Amministrazione.

Per quanto attiene ai contenuti del documento medesimo, si rileva in particolare che sono state formulate osservazioni, sia da parte delle OO.SS. che da vari componenti del Comitato Unico di Garanzia.

In merito alle osservazioni formulate da alcune Organizzazioni Sindacali circa la disparità di trattamento tra le varie componenti del Ministero dell'Interno, si evidenzia che l'ambito di applicazione dello Schema di Codice di cui trattasi, che fa riferimento alle previsioni contenute nel D.P.R. 62/2013, riguarda prevalentemente il personale il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 2, commi 2 e 3, del Decreto Legislativo 165/2001 (c.d. personale contrattualizzato),

In via preliminare, peraltro, si osserva che l'applicazione delle norme contenute nel Codice coinvolge, comunque, tutto il personale dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

Data la sopra evidenziata complessità dei diversi ordinamenti delle carriere presenti nel Ministero dell'Interno, per il personale appartenente alla Polizia di Stato e al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco lo schema di codice contiene apposite norme che prevedono espressamente l'impegno a procedere all'aggiornamento dei rispettivi regolamenti mediante il richiamo ai principi di comportamento contenuti nel D.P.R. 16 aprile 2016, n. 62, ritenuti compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti speciali, nonché il richiamo al rispetto delle prescrizioni contenute nel piano triennale della Prevenzione della corruzione dell'Amministrazione.



Ministero dell'Interno
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E
FINANZIARIE

E invero, in vigenza degli specifici regolamenti di servizio, dopo attenta verifica è stata esclusa la possibilità di un recepimento automatico delle norme del codice nei confronti del suddetto personale.

Nei confronti del personale della carriera prefettizia, invece, l'art.4- comma 4- dello schema in questione statuisce che *“per quanto concerne il personale della carriera prefettizia, le norme del presente codice costituiscono principi di comportamento, così come stabilito dall'art.2, comma 2, del D.P.R. 63/2013, la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare, regolata sulla base delle disposizioni di cui al T.U. 10 gennaio 1957 n. 3.*

Tale articolo dispone, altresì, l'immediata applicabilità delle norme del codice anche in caso di mancata adozione del successivo atto ricognitivo che prevede l'adozione della apposita tabella di corrispondenza tra le violazioni delle norme di comportamento previste dal suddetto Codice e le infrazioni disciplinari di cui al T.U. n. 3/1957.

Nel contempo, è stata predisposta la tabella di comparazione di cui all'art. 4, comma 4 del predetto Codice di comportamento e diramata alle Organizzazioni sindacali della carriera prefettizia.

Sono, altresì, in corso di predisposizione le tabelle di corrispondenza relative al personale dell'Amministrazione Civile incluso quello di livello dirigenziale.

In merito alle modifiche proposte da codeste Organizzazioni sindacali, si allega la relativa griglia di valutazione, nella quale sono indicate anche le osservazioni che potranno essere recepite in fase di elaborazione dell'apposita relazione illustrativa dello schema di Codice, al fine dell'acquisizione del prescritto parere - prodromico all'adozione del testo definitivo - da parte dell'Organismo Indipendente per la Valutazione della Performance.

IL CAPO DIPARTIMENTO

Varratta





Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E
FINANZIARIE

ALLEGATO

MODIFICHE PROPOSTE DAL COMUNICATO CONGIUNTO DI CGIL CISL UIL

- 1) ART. 7, comma 5: la decurtazione stipendiale non è espressamente prevista dal D.P.R. n. 62/2013, ma l'articolo 54 del D. Legislativo 165/2001 prevede espressamente che: "ciascuna pubblica amministrazione definisce un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1" (codice generale). La disposizione concernente la decurtazione stipendiale inserita nello schema di codice rappresenta un'integrazione, con la quale l'Amministrazione esplicita anche la modalità di recupero delle utilità, quali eventuali sconti, che non si configurano come direttamente individuabili e, che, una volta quantificati, si ha l'obbligo di recuperare.
- 2) ART. 8, comma 4, ART. 10: si richiede la comunicazione degli incarichi elencati al comma 6 dell'art. 53 del decreto legislativo n. 165/2001. Da una parte, la disposizione è riferita alla comunicazione che già attualmente viene sempre richiesta ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale al fine di verificare eventuali incompatibilità. Sotto altro punto di vista, con riferimento alla generalità dei dipendenti, tale disposizione appare coerente con il Piano Nazionale Anti Corruzione (all.1), che prevede l'obbligo per il dipendente di comunicare formalmente all'Amministrazione di appartenenza l'attribuzione di incarichi, anche gratuiti, in quanto l'Amministrazione – pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione – deve comunque valutare tempestivamente l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto d'interesse anche potenziale. Tali incarichi, come indicato nell'allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione, sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione delle funzioni che svolge all'interno dell'Amministrazione di appartenenza.
- 3) ART. 11, comma 5: nel disporre che il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'Amministrazione, è stato ritenuto ultroneo prevedere la salvaguardia di diritti già di per sé tutelati. La salvaguardia richiesta comunque sarà inserita nel testo.
- 4) ART.12, comma 3: circa le procedure a tutela dell'autore delle segnalazioni di illecito, la procedura relativa al whistleblowing è stata definita, come da circolare emanata dal Responsabile della prevenzione della corruzione in data 24 marzo 2016.
- 5) ART. 13, comma 3: la disposizione è riferita al piano triennale per la trasparenza e integrità (non al Piano Anticorruzione) e, fatti salvi gli obblighi di formazione in capo all'Amministrazione, prevede che il dipendente si informi "diligentemente" sui contenuti del medesimo allo scopo di assicurare "l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti ...prestando la massima collaborazione nell'elaborazione,



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale" (art.9, comma 1, D.P.R. n.62/2013).

- 6) ART. 14, comma 1: gli interessi dell'Amministrazione che potrebbero essere pregiudicati attengono al perseguimento dei fini istituzionali oltre che all'immagine dell'Amministrazione. Il divieto in forma espressa di porre in essere comportamenti influenzati da sostanze alcoliche o stupefacenti, sebbene appaia coerente con la citata delibera n. 75/2013, contenente "linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" (i codici devono individuare... i comportamenti tenuti dai dipendenti nei rapporti privati ritenuti lesivi della sua immagine), sarà eliminato. Infatti anche senza tale espressa indicazione, qualsiasi comportamento che possa danneggiare gravemente l'immagine dell'Amministrazione, posto in essere fuori dal servizio anche senza commettere un reato, può essere comunque sanzionato a livello disciplinare.
- 7) ART.15, comma 1: "il dipendente svolge l'attività che gli viene assegnata nei termini e nei modi...": non si fa riferimento espresso alle mansioni previste dal contratto nazionale di lavoro, atteso che, quando si parla di attività assegnata, non può che farsi riferimento, ai sensi della normativa vigente, agli specifici compiti indicati dalla disciplina contrattuale per ogni profilo professionale. Si precisa, peraltro, che con circolare del 2 luglio 2013 si è provveduto a richiamare l'attenzione dei Dirigenti "affinché il personale dipendente sia in costanza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, venga impegnato in mansioni effettivamente riconducibili alla posizione di inquadramento". Ciò premesso, il riferimento verrà inserito.
- 8) ART. 15, comma 3: L'espressione "posto di lavoro" è riferita ad una circostanza particolare e non riguarda il luogo di lavoro, ma la postazione di lavoro, che non deve essere lasciata incustodita se accessibile all'utenza esterna. Per quanto concerne l'ultimo periodo del comma 3, la parola "posto" sarà sostituita con "luogo", con riferimento a quanto indicato nell'art. 23 del CCNL del 16 maggio 1995 che, tra gli obblighi del dipendente, prevede che questi non si assenti dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio (comma 2, lett. e).
- 9) ART. 17: non contiene uno statuto diverso per i dirigenti contrattualizzati; indica semplicemente i doveri ed i comportamenti ai quali questi devono attenersi, ed è stato così rubricato in quanto l'ambito di applicazione è circoscritto ai dipendenti di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 2, commi 2 e 3 del richiamato decreto legislativo n. 165/2001 (come dispone l'art. 2 D.P.R. n. 62/2013). Peraltro il suddetto art. 17 deve essere letto in relazione a quanto disposto dall'art. 4, comma 4 dello schema, che precisa come le norme del codice costituiscano principi di comportamento per il personale della carriera prefettizia "la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare". Di conseguenza la previsione normativa in esame ha la finalità di responsabilizzare anche il personale della carriera Prefettizia e quindi tutti i dirigenti dell'Amministrazione civile dell'Interno. Si



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

richiama anche quanto disposto in merito alla applicabilità immediata nei confronti del personale prefettizio anche in assenza del previsto atto ricognitivo.

- 10) Il piano triennale per la prevenzione della corruzione 2016/2018 del Ministero dell'Interno è stato emanato e pubblicato sul sito istituzionale sezione "*Amministrazione trasparente*" sottosezione "*Altri Contenuti- Corruzione*".