



Ministero dello Sviluppo Economico

CODICE DI COMPORTAMENTO

Relazione illustrativa



Premessa

Il Codice di Comportamento del Ministero dello Sviluppo economico è stato adottato in attuazione dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come modificato dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, ed integra con specifico riferimento al Ministero stesso le regole contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Pertanto è in linea con l'ampio processo evolutivo compiuto dall'ordinamento italiano che, con la citata legge 6 novembre 2012, n.190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha introdotto nuovi strumenti diretti a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di prevenzione, nonché di promozione dell'integrità come modello di riferimento. Ciò significa, da un lato, creare e diffondere la consapevolezza nelle amministrazioni pubbliche e nella società civile sugli impatti negativi di comportamenti non etici; dall'altro, introdurre meccanismi e strumenti finalizzati a rendere le Amministrazioni trasparenti e socialmente controllabili, con particolare riferimento alle attività maggiormente esposte a rischio corruzione.

Vale la pena ricordare che nella citata legge 190/2012 il raggiungimento di tali fini è garantito dall'individuazione di quattro assi portanti:

1. l'adozione all'interno delle amministrazioni di Piani di prevenzione della corruzione (PTPC), nei quali individuare o ridurre il rischio corruzione;
2. l'innalzamento dei livelli di trasparenza;
3. l'adozione di misure per l'integrità dei pubblici funzionari;
4. la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).

In relazione alle misure riguardanti l'integrità dei funzionari pubblici queste riguardano:

- ✓ i nuovi strumenti atti a garantire l'imparzialità delle amministrazioni pubbliche con particolare riferimento agli istituti di «inconferibilità» e «incompatibilità» degli incarichi di cui al d.lgs. 39/2013;
- ✓ un sistema di incompatibilità rigidamente disciplinato dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001;
- ✓ un nuovo sistema di Codici di Comportamento e di responsabilità disciplinare.

Per la redazione del Codice si è tenuto conto, oltre che delle prescrizioni del d.lgs. n.165/2001, anche delle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (Delibera ANAC n. 75/2013), adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), ai sensi dell'art. 54, comma 5, del citato decreto legislativo.



LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL CODICE E IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.AC.), con la deliberazione n.75/2013, ha definito le "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni", fornendo indicazioni in merito sia al contenuto dei codici che alla procedura da seguire per la loro adozione. In particolare, nella menzionata delibera è precisato che l'adozione del codice di comportamento da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, sulla base di quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato con la deliberazione dell'A.N.AC. n. 72/2013.

Con specifico riferimento alla procedura, con la menzionata delibera n. 75/2013, l'A.N.AC. ha previsto che il Codice di comportamento debba essere adottato da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, che si avvale, ai fini della sua predisposizione, del supporto e della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD).

Pertanto il Codice del MISE è stato predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, che si è avvalso del supporto e della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), procedendo, preliminarmente, alla ricognizione della documentazione ed allo studio della normativa in materia, evidenziando le principali tematiche da sviluppare, ai fini della elaborazione di un testo che, nel riprendere le disposizioni contenute nel Codice generale, ne individuasse specificazioni in considerazione della realtà del MISE e delle sue articolazioni, delle tipologie di personale impiegato e dell'attività che vi si svolge.

Per quanto riguarda la procedura di adozione del Codice – che, ai sensi dall'art. 54, comma 5, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, deve essere "aperta alla partecipazione" -, la bozza del Codice è stato condiviso sia all'interno dell'Amministrazione, con l'invio del testo alle OO.SS. ed al Comitato Unico di Garanzia, nonché a tutte le Direzioni Generali, oltre che con il personale attraverso la pubblicazione sulla intranet, al fine di far pervenire e poter recepire le eventuali proposte od osservazioni. E' stato inoltre condiviso con l'esterno attraverso la consultazione pubblica per 30 giorni sul sito internet istituzionale del Ministero.

A tal fine, unitamente alla bozza del codice è stato pubblicato l'apposito modulo per la formulazione di proposte di modifica e/o osservazioni, da trasmettere al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza all'indirizzo e-mail: responsabile.anticorruzione@mise.gov.it.

Una copia della bozza del Codice è stata altresì trasmessa all'Ufficio di Gabinetto, informandolo dell'avvio della procedura di consultazione.

La bozza definitiva, contenente tutte le osservazioni pervenute, è stata trasmessa all'OIV - Organismo indipendente di valutazione - che ha fornito il proprio parere obbligatorio, con richieste d'integrazioni che sono state recepite ed inserite nel Codice stesso.



METODOLOGIA, CONTENUTI E STRUTTURA DEL CODICE

Nell'elaborazione del documento, si è cercato di adeguare i contenuti del D.P.R. n. 62/2013 alla specifica realtà del Ministero, ed in particolare:

- sono stati definiti i destinatari del codice e loro obblighi (art. 1);
- è stata ribadita l'importanza del rispetto degli obblighi comportamentali con l'utenza interna ed esterna (art.3);
- sono state definite le modalità con cui il dipendente è tenuto ad effettuare tutte le comunicazioni relative alle collaborazioni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti, alla partecipazione ad associazioni ed organizzazioni, nonché agli interessi finanziari che potrebbero comportare situazioni di conflitto di interesse ed obblighi di astensione (art.4);
- sono stati dettagliati i comportamenti del dipendente sia nei rapporti privati, sia nello svolgimento del proprio servizio (artt. 4 - 5 - 6);
- sono state elaborate regole specifiche con riferimento al personale dipendente che opera nei settori ritenuti a più alto rischio di corruzione, ovvero in quelli che prevedono il ricorso a procedure di evidenza pubblica, ovvero che provvedono alla negoziazione di accordi ed alla stipula di contratti (art. 5);
- nell'ottica di incentivare meccanismi di repressione/prevenzione di fenomeni corruttivi, è stata introdotta una specifica disciplina che definisce, coerentemente a quanto previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, sia modalità di denuncia di illeciti e/o violazioni delle disposizioni del Codice, sia meccanismi di tutela e garanzia per il denunciante (art. 7);
- sono state inserite specifiche disposizioni per i dirigenti, alla luce di quelle già introdotte dal D.P.R. n. 62/2013 (art. 8);
- in linea con le linee guida A.N.AC. sono state inserite specifiche regole di condotta per il personale impegnato in attività istituzionali di rappresentanza presso Comitati, Commissioni, Associazioni, Consigli a vario titolo creati o appartenente ad Albi propedeutici ad attività di ispezione, controllo e/o verifica (art.9);
- è stata ribadita la rilevanza disciplinare della violazione delle regole contenute nel Codice, prevedendo alla fine di ciascun articolo le sanzioni per avvenuta violazione secondo quanto previsto nel CCNL.

Il documento elaborato si compone di 9 articoli come di seguito rubricati:

Articolo 1 - Destinatari del codice e loro obblighi

Articolo 2 - Uso della strumentazione informatica

Articolo 3 - Obblighi comportamentali con l'utenza interna ed esterna

Articolo 4 - Conflitto d'interessi e obbligo di astensione

Articolo 5 - Contratti ed altri atti negoziali

Articolo 6 - Regali, compensi e altre utilità

Articolo 7 - Prevenzione della corruzione



Articolo 8 - Obblighi dei dirigenti

Articolo 9 - Disposizioni particolari per il personale impegnato in attività istituzionali di rappresentanza presso Comitati, Commissioni, Associazioni, Consigli a vario titolo creati o appartenente ad Albi propedeutici ad attività di ispezione, controllo e/o verifica

L'Articolo 1 definisce tutte le tipologie di destinatari del Codice con estensione anche ai titolari di Organi ed incarichi negli Uffici di diretta collaborazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, come pure a coloro che per effetto di contratti stipulati con l'Amministrazione siano fornitori di beni o servizi o realizzino opere in favore del Ministero.

L'Articolo 2 stabilisce che si è tenuti al rispetto di quanto previsto dalle politiche di sicurezza informatica, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici del Ministero. Precisa inoltre che ciascuno è responsabile della protezione e conservazione dei dati, compresi i codici di accesso a programmi e agli strumenti informatici avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, oltre che dell'utilizzo di tali strumenti che deve essere appropriato e conforme con i fini istituzionali.

L'Articolo 3 orienta la comunicazione interna ed esterna in un'ottica di ascolto secondo caratteristiche comuni improntate a collaborazione, professionalità, competenza, sollecitudine, cortesia, trasparenza dell'azione amministrativa, correttezza ed imparzialità. Inoltre sottolinea che coloro che operano nelle aree a più alto rischio corruzione, come individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione del Ministero, agiscono nel rispetto delle leggi e si sottraggono ad ogni condizionamento delle forze politiche, dei gruppi di pressione o di chiunque tenti di influenzarne l'operato, assolvendo i propri compiti nell'interesse pubblico ed evitano qualsiasi discriminazione basata su sesso, razza o etnia, nazionalità, età, opinioni politiche, credenze religiose o stato di salute dell'interlocutore. Questo articolo ha inoltre la finalità di tutelare l'immagine del Ministero prevedendo condotte vietate per tutti i dipendenti e specificando i rapporti con i mezzi di informazione. Viene quindi richiamato il dovere, imposto agli impiegati pubblici, di non comunicare all'esterno dell'amministrazione notizie o informazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni, ovvero che riguardino l'attività amministrativa in corso di svolgimento o già conclusa.

In questo stesso articolo si stabilisce la procedura di segnalazione di qualsiasi illecito, penale/amministrativo/contabile/disciplinare e il conseguente obbligo di assicurare la riservatezza e la tutela dell'autore di tale comunicazione/segnalazione.

L'Articolo 4 definisce i casi di conflitto di interesse e stabilisce l'obbligo e le modalità di comunicazione di tutti i rapporti diretti o indiretti (ovvero intrattenuti tramite terze persone), nonché di collaborazione con associazioni o con soggetti privati in qualunque modo retribuiti (quindi non necessariamente con denaro, ma anche con altre utilità) che siano intercorsi con il dipendente stesso, ovvero con i suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente nei tre anni precedenti l'assegnazione all'ufficio.

Inoltre l'articolo prevede l'obbligo di astensione dal prendere decisioni nel caso di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale, stabilendo l'obbligo di comunicazione dei motivi dell'astensione.



L'Articolo 5 regola i rapporti dei destinatari del codice con soggetti che a qualsiasi titolo siano fornitori dell'Amministrazione e nei confronti dei quali è obbligatorio intrattenere rapporti che non siano di alcuna utilità personale. L'articolo stabilisce di conseguenza l'obbligo di comunicazione scritta di situazioni nelle quali il soggetto possa trovarsi in presenza di conflitto di interesse anche potenziale.

L'Articolo 6 stabilisce il divieto di accettare utilità per un valore "cumulativo" nell'anno solare superiore a € 150 e la conseguente consegna all'Amministrazione della parte eccedente per scopi benefici. Inoltre l'articolo stabilisce il divieto di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

L'Articolo 7 è rivolto ai Dirigenti per gli obblighi di vigilanza sul rispetto delle misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e di quanto stabilito nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ed è rivolto al personale che è tenuto a segnalare le difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute in detto Piano nonché le ulteriori situazioni di rischio ivi non specificatamente disciplinate.

L'Articolo 8 è specificamente rivolto ai Dirigenti che sono tenuti a promuovere il miglioramento delle condizioni dei rapporti di lavoro, a valorizzare le risorse umane e a creare le condizioni per un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali necessarie per conseguire la missione e gli obiettivi del Ministero.

Altresì è fatto specifico richiamo al controllo che devono effettuare i Dirigenti nell'utilizzo dei permessi di astensione nei limiti previsti dalla legge e dai CCNL, nonché alla vigilanza sulla corretta rilevazione automatizzata delle presenze dei propri dipendenti, con lo specifico obbligo di segnalazione tempestiva all'Ufficio Procedimenti Disciplinari delle eventuali pratiche scorrette per l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare prevista dall'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001.

Specifico richiamo viene fatto al dirigente e/o responsabile dell'ufficio su una adeguata e completa circolazione delle informazioni sull'organizzazione, sulla pianificazione accurata e tempestiva di tutte le attività, siano esse strategiche o istituzionali, sulla previsione di target misurabili che rendono possibile il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'Articolo riserva un paragrafo alla valutazione della performance dei Dirigenti, stabilendo che a partire dalla misurazione e valutazione della performance relativa all'anno 2015, il dirigente tiene conto dell'osservanza da parte del valutato delle regole contenute nel Codice. Il Dirigente generale tiene conto anche della mancata vigilanza da parte dei dirigenti della sua struttura. L'OIV, sempre a partire da tale anno, verifica il controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice e del regolamento da parte dei dirigenti di vertice, i cui risultati saranno considerati in sede di formulazione della proposta annuale.

L'Articolo 9 stabilisce disposizioni particolari per il personale impegnato in attività di specifica competenza tecnica del MISE ribadendo l'uniformità dei comportamenti, l'attenzione nei confronti di pressioni indebite, il rispetto dei principi di riservatezza ed il divieto di ingenerare dubbi sulla imparzialità dei propri comportamenti.