

Protocollo n.433/U-FP 2011

Roma, 1 luglio 2011

Al Direttore Generale O.A.G.I.P.
Dr. Mario Guarany

Oggetto: osservazioni al Codice Etico.

Egregio Direttore,

come da Lei richiesto nel corso della riunione indetta sulla materia in oggetto le inviamo le seguenti osservazioni al Codice Etico:

Premessa.

La FP CGIL esprime preliminarmente condivisione su qualunque linea di indirizzo che mira a disciplinare le condizioni base che assicurano trasparenza alle procedure amministrative e integrità nell'espletamento delle funzioni assegnate ai dipendenti. E si augura al riguardo che le cogenti indicazioni su alcuni punti delicatissimi, in particolare quelle relative alla disciplina del conflitto di interessi di cui all'art.4, lettera c) del Codice Etico trovino coerente e puntuale applicazione nella prassi.

Una ulteriore premessa riguarda la necessità di evitare ridondanza nella produzione di normative sul comportamento dei pubblici dipendenti che risultano ampiamente disciplinate sia nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici che nell'art.23 del CCNL (Obblighi del dipendente). Da questo punto di vista noi non siamo d'accordo che il Codice contenga ulteriori fattispecie di violazioni disciplinari che integrano il sistema sanzionatorio, peraltro assai appesantito dalle recenti modifiche normative.

Nel merito:

^art.3, lettera c): Pubblicità. Si esprimono dubbi sulla legittimità della consegna del Codice Etico ai lavoratori all'atto dell'assunzione. Il Codice Etico ha valenza di atto interno all'Amministrazione, noi riteniamo che il Codice di Comportamento, che è norma di legge, sia l'atto che può integrare il Contratto Individuale all'atto dell'assunzione. Ed in ogni caso le recenti norme considerano atto di pubblicità sufficiente la semplice pubblicazione dell'atto sulle reti intranet del MIBAC;

^art.4, lettera c): riteniamo che il punto debba essere integrato con il richiamo alla Circolare dell'Amministrazione, anno 2003, che disciplina le modalità di autorizzazione allo svolgimento degli incarichi per il personale a tempo pieno. Inoltre deve essere previsto come obbligo per l'Amministrazione e per i dipendenti l'adempimento alla cosiddetta anagrafe delle prestazioni, specificando quali prestazioni sono soggette all'obbligo di comunicazione ai sensi della vigente normativa in materia;

^art.4, lettera f): si contesta il secondo periodo, relativo al rilascio di dichiarazioni pubbliche, poiché lo stesso deve essere definito non in senso generico, con la conseguenza di legittimare criteri arbitrari di valutazione della natura delle dichiarazioni e di conseguente limitazione alla

libertà di parola e di critica sancita dalle norme primarie. Al riguardo si riporta quanto previsto dall'art.11 del Codice di Comportamento e si chiede di riportare tale previsione all'interno del Codice Etico in sostituzione del periodo che va da: “..Chi opera..... a efficacia”: “ Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa”;

^art.4 lettera l): si contesta l'estrema genericità della formulazione che si presta a valutazioni del tutto arbitrarie: cosa significa indossare abiti non in contrasto con l'ordine pubblico e il buon costume? Al riguardo si richiama il contenuto del sopra citato art.23 CCNL, lettera f) con richiesta di sostituzione del primo e secondo capoverso riportando integralmente le previsioni della norma;

^ art.5: non si comprende il rapporto tra il Codice Etico e gli obblighi connessi alla valutazione della performance. Il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa è un compito ordinario alla base dell'attività, così come pure il raggiungimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. L'attività dell'O.I.V. è disciplinata dalla legge che definisce gli obblighi di tutti i soggetti parti in causa. Ricomprendere questa norma nel Codice Etico non ha valore rafforzativo, in quanto non si tratta di principi etici ma di concrete e ordinarie prassi amministrative;

^Art.6: si contesta, chiedendo l'eliminazione, il primo ed il secondo periodo: il Codice disciplinare e la normativa di cui al D.Lgs. 165/01 e succ. mod. e int. contengono in modo esaustivo e definitivo tutte le fattispecie comportamentali aventi rilevanza disciplinare. Ed alcune prescrizioni contenute nel presente Codice, come sopra rilevato, espongono i dipendenti a valutazioni del tutto arbitrarie e in qualche caso incidenti sui sistemi di garanzia costituzionale previsti da norme primarie;

^Art.7: anche in questo caso siamo ad un richiamo ridondante e peraltro singolarmente riferito solo alla responsabilità disciplinare nei confronti dei dipendenti non dirigenti. La responsabilità sugli accertamenti in materia di disciplina è sancita dalla legge: non se ne comprende il richiamo in un Codice Etico, che ha valenza nel definire la correttezza dei comportamenti. Non certo a stabilire un nuovo sistema sanzionatorio.

Certi di aver fornito utili motivi di riflessione porgiamo distinti saluti.

FP CGIL MIBAC
Claudio Meloni