

## **CODICE DI COMPORTAMENTO – CONSULTAZIONE PUBBLICA CONTRIBUTI PERVENUTI E RELATIVO ESITO**

Con Determinazione del Direttore dell’Agenzia, prot. n. 72719 del 5 febbraio 2024, è stato adottato in prima stesura uno schema del Codice di comportamento dei dipendenti dell’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli finalizzato all’aggiornamento del Codice attualmente vigente.

In data 23 febbraio è stata avviata, tramite avviso pubblicato sul sito *intranet* e sul sito istituzionale dell’Agenzia, la fase di consultazione pubblica, della durata di quindici giorni, finalizzata a consentire a tutti i soggetti interessati di presentare eventuali proposte di modifiche o osservazioni.

Durante la fase di consultazione, conclusasi l’8 marzo 2024, sono pervenuti n. 25 contributi, di cui n. 14 ritenuti accoglibili, in tutto o in parte.

Nella seguente tabella sono riepilogati i contributi pervenuti con i relativi esiti.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE PROPOSTE/OSSERVAZIONI  
ALLO SCHEMA DI CODICE DI COMPORTAMENTO 2024

N.	PROPOSTE - OSSERVAZIONI	ART.	ESITO	MOTIVAZIONE
1	Si propone l'introduzione di una nota introduttiva finalizzata a precisare che i termini maschili utilizzati nel testo si riferiscono a persone di entrambi i sessi	Nota introduttiva	<b>Accolta</b>	
2	Si propone l'eliminazione dell'inciso " <i>individuati mediante pubblicazione obbligatoria sul sito internet dell'Agenzia</i> " è una formulazione pleonastica	1, comma 2	<b>Accolta</b>	Si accoglie la proposta in quanto effettivamente il Codice trova applicazione nei confronti di tutti i collaboratori e consulenti dell'Agenzia.
3	Si propone l'eliminazione del riferimento ai " <i>Principi etici universalmente riconosciuti</i> ", ritenendo tale previsione generica e priva di contenuto pratico	2, comma 1	<b>Accolta</b>	
4	Si propone l'inserimento di una indicazione finalizzata a favorire la circolazione delle informazioni e la condivisione della professionalità	2, comma 2	<b>Parzialmente accolta</b>	L'articolo 2, comma 2, riporta un'elencazione di valori di riferimento che devono ispirare la condotta del dipendente. La proposta è stata accolta parzialmente mediante l'inserimento di un ulteriore comma all'articolo 9 (articolo che disciplina il comportamento da tenere in servizio) anche al fine di tener conto delle esigenze di riservatezza sottese alle disposizioni dei commi 12 e 13. Per i dirigenti l'assunzione di iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni è, invece, già prevista al secondo comma dell'articolo 17.
5	Si propone l'inserimento di un obbligo di segnalazione al RPCT secondo quanto previsto dalla normativa in materia di <i>whistleblowing</i>	3, commi 1 e 2	<b>Non accolta</b>	L'utilizzo dei canali di segnalazione previsti dalla normativa in materia di <i>whistleblowing</i> rimane una facoltà e non un obbligo.
6	Si propone l'eliminazione dell'obbligo di segnalazione al superiore gerarchico o di meglio precisare il raccordo tra	3, comma 7	<b>Parzialmente</b>	L'articolo 8 del DPR 62/2013 (che fa obbligo di segnalare al superiore gerarchico le eventuali situazioni di illecito

	tale disposizione e quella relativa alle segnalazioni dei <i>whistleblower</i>		<b>accolta</b>	nell'Amministrazione di cui il dipendente venga a conoscenza) è tuttora vigente e si iscrive in un quadro di un sano e corretto rapporto tra dirigente e collaboratore. In funzione di garantire un migliore coordinamento con la normativa in materia <i>whistleblowing</i> (nei casi in cui il dipendente abbia il timore di effettuare la segnalazione al proprio superiore gerarchico) si ritiene di poter inserire un richiamo alla facoltà di avvalersi dei canali di segnalazione di cui al comma 2.
7	Si chiede di precisare cosa si intende con “ <i>consuetudini internazionali</i> ”  Si osserva che la formulazione “ <i>non accetta la promessa</i> ” non appare di facile interpretazione	4, comma 1	<b>Parzialmente accolta</b>	Si è provveduto a meglio precisare i contesti a cui si fa riferimento con la locuzione “ <i>nell’ambito delle consuetudini internazionali</i> ”  La locuzione “ <i>non accetta la promessa</i> ” non sembra presentare alcuna difficoltà di interpretazione (trattasi di espressione contenuta anche nel Codice penale - artt. 318 e 319 c.p.)
8	Si propone l’inserimento di un riferimento alle Onlus senza scopo di lucro	5, comma 1	<b>Non accolta</b>	Al comma 1, è sancito l’obbligo di comunicazione solo in caso di partecipazione ad associazioni o organizzazioni le cui attività afferiscono alle materie di competenza dell’Agenzia.
9	Si propone di eliminare il riferimento ad associazioni /organizzazioni i cui fini siano in contrasto con quelli perseguiti dall’Agenzia	5, comma 2	<b>Non accolta</b>	Trattasi di un obbligo coerente con l’obbligo di comunicazione previsto al primo comma e con i principi di terzietà, imparzialità e indipendenza del dipendente, nonché con gli altri principi generali richiamati all’art. 2 del presente Codice
10	Si propone di precisare che l’obbligo di astensione ricorre solo qualora sia nota l’esistenza di un potenziale conflitto di interessi con i parenti fino al sesto grado	7, comma 1	<b>Parzialmente accolta</b>	È stato precisato che l’obbligo ricorre solo ove sia nota l’esistenza del potenziale conflitto di interesse connesso al grado di parentela. Per quanto concerne la limitazione al dichiarante e al coniuge degli obblighi di astensione

	<p>Si osserva che nella seconda parte dell'articolo si fa riferimento solo a conflitti di interesse riferiti al dichiarante e al coniuge (causa pendente o grave inimicizia) sostenendo che ciò contrasterebbe con la prima parte in cui si menzionano parenti e affini.</p> <p>Si propone di indicare, oltre al coniuge, anche il convivente <i>more uxorio</i></p>			<p>previsti nella seconda parte dell'articolo, si tratta di scelta consapevole e coerente con il contenuto del corrispondente articolo 7 del d.PR n. 62/2013.</p> <p>Si è tuttavia provveduto ad equiparare al coniuge il convivente <i>more uxorio</i></p>
11	Si esprimono dubbi sull'opportunità di mantenere il riferimento ai carichi di lavoro	9, comma 1 (e 17, comma 5)	<b>Non accolta</b>	I riferimenti ai carichi di lavoro, di cui all'articolo 9, comma 1 e articolo 17, comma 5, sono tesi ad evitare eventuali disparità nella ripartizione del lavoro e, quindi, sono posti a garanzia e tutela dei dipendenti.
12	Si propone di inserire nel testo l'obbligo di rispettare la fascia di contattabilità di 3 ore e 30 minuti	9, comma 9	<b>Non accolta</b>	Obbligo già previsto nel contratto individuale
13	Si propone di estendere l'obbligo di restituzione dei beni strumentali, di cui il dipendente dispone per ragioni di servizio, anche ai casi di trasferimento presso un diverso Ufficio dell'Agenzia	9, comma 10	<b>Parzialmente accolta</b>	È stata accolta la proposta di estendere la portata del precetto, facendo tuttavia salva la facoltà, in caso di assegnazione ad altro Ufficio, di non provvedere alla restituzione dei beni strumentali detenuti per ragioni di servizio, ove espressamente disposto.
14	Si osserva che le disposizioni in materia di <i>privacy</i> risulterebbero di fatto inapplicabili a causa di gravi e diffuse carenze nella logistica e negli arredi degli Uffici	9, comma 13	<b>Parzialmente accolta</b>	Si tratta di comportamenti positivi che devono essere adottati dai dipendenti per evitare condotte sanzionabili dall'Autorità di controllo (Garante <i>privacy</i> ). Si è comunque provveduto a rappresentare le criticità segnalate alle competenti strutture dell'Agenzia affinché vengano adottate le azioni di adeguamento necessarie a garantire, ovunque, la disponibilità di arredi adatti alla appropriata conservazione e gestione dei documenti contenenti dati personali.
15	Si propone l'inserimento di una disposizione finalizzata a favorire in via primaria percorsi formativi attinenti alle	9, comma 15	<b>Parzialmente accolta</b>	È stato integrato il comma 3 dell'art. 17, attraverso la previsione di un apposito <i>input</i> ai dirigenti, finalizzato

	attività dell'Ufficio/Reparto e in via secondaria in base alle preferenze del personale e ciò anche al fine di favorire la rotazione del personale			anche a favorire la rotazione del personale nei settori di attività maggiormente esposti a rischi corruttivi
16	Si propone l'inserimento di una disposizione finalizzata a consentire l'utilizzo degli strumenti informatici ( <i>mail</i> ad esempio) per svolgere attività sindacale	10	<b>Parzialmente accolta</b>	Fatte salve le prerogative sindacali previste dalla Legge, è stato regolamentato l'utilizzo degli strumenti informatici per attività che esulano dalla prestazione lavorativa coerentemente con le disposizioni dell'art. 11-bis del D.P.R. n. 62/2013, introdotto dall'art. 1 del D.P.R. n. 81/2023.
17	Si propone di eliminare la locuzione " <i>linee di uniformità dell'azione amministrativa</i> " in quanto non più utilizzata	11, comma 7	<b>Accolta</b>	Si ritiene che l'eliminazione proposta non alteri il contenuto del precetto.
18	Si sostiene che le disposizioni sull'utilizzo dei mezzi di comunicazione e <i>social media</i> – mutate dalle recenti modifiche al codice di comportamento dei dipendenti pubblici – limitino potenzialmente libertà costituzionalmente garantite	12, comma 5	<b>Non accolta</b>	Si ritiene che la formulazione proposta non pregiudichi il diritto di partecipare al dibattito pubblico esprimendo liberamente le proprie opinioni, ferma restando la necessità di adottare ogni cautela affinché i giudizi espressi non siano in alcun modo attribuibili all'Agenzia, o arrechino discredito all'immagine dell'Amministrazione o di suoi componenti.
19	Si propone l'inserimento di un obbligo di utilizzo della divisa laddove previsto da disposizioni regolamentari specifiche, nel tragitto casa lavoro e di disciplinarne l'utilizzo nelle rimanenti occasioni Si propone l'inserimento di un obbligo di un abbigliamento sobrio e decoroso in occasioni delle verifiche	14	<b>Non accolta</b>	L'utilizzo dell'uniforme così come di un abbigliamento consono alla funzione rivestita sono già disciplinati dall'art. 11, comma 5 del Codice.
20	Si propone l'inserimento di un divieto di consumare alcolici o superalcolici e di fare acquisti durante l'orario di servizio	14	<b>Non accolta</b>	Il divieto è assorbito da altre disposizioni (art. 11, comma 4)
21	Si propone di: a) inserire un richiamo al rispetto delle norme del codice di procedura penale e delle relative disposizioni di attuazione;	14, comma 1	<b>Non accolta</b>	a) il richiamo appare pleonastico

	b) inserire in una disposizione l'obbligo di evitare rapporti con persone notoriamente dedite ad attività illecite se non per ragioni di servizio.			b) l'articolo tratta espressamente delle attività di verifica, nel corso delle quali non è possibile selezionare il proprio interlocutore
22	Si propongono modifiche finalizzate a evitare che la valutazione del personale non dirigenziale diventi uno strumento vessatorio, proponendo, in particolare, l'interessamento del CUG su richiesta del valutatore di II <sup>a</sup> istanza	17, comma 2	<b>Non accolta</b>	Il dirigente, nel formulare le valutazioni del personale, è tenuto al rispetto dei principi indicati all'articolo 2 e di tutte le altre disposizioni del Codice.
23	Con riferimento alle sanzioni disciplinari, ci si interroga sul rapporto esistente tra il CCNL e la legge domandandosi se la disposizione dell'articolo abbia solo valenza interpretativa?	19	<b>Non accolta</b>	L'articolo riproduce il contenuto dell'art. 16 del D.P.R. n. 62/2013. Appare, in ogni caso, pienamente rispettato il principio secondo il quale le sanzioni disciplinari che conseguono alle violazioni del Codice sono solo quelle tassativamente previste dalla contrattazione.
24	Si propone di inserire l'obbligo di notifica del Codice al singolo dipendente a cura del Reparto personale dell'Ufficio di organica appartenenza.	21, comma 1	<b>Accolta</b>	Il secondo comma dell'art. 17 del D.P.R. n. 62/2013 pone l'obbligo in capo alle amministrazioni di dare la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti con le modalità indicate al primo comma dello stesso articolo (che sono state espressamente recepite nel testo modificato).
25	Si propone di prevedere la sottoscrizione del Codice all'atto dell'assunzione del dipendente.	21, comma 2	<b>Accolta</b>	Cfr. osservazione precedente