

CODICE DI COMPORTAMENTO del MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Capo I NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 1 Finalità e fondamenti del codice

- (1) Il presente codice, adottato ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, nonché ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, e della delibera dell'Autorità nazionale anticorruzione n. 75 del 24 ottobre 2013, raccoglie e riunisce principi e valori che devono improntare l'azione dell'amministrazione e la condotta dei dipendenti per assicurare un servizio responsabile, di qualità e attento alle esigenze dell'utenza e della società civile. La forza del presente codice, della cui applicazione sono responsabili i dirigenti di ogni singola struttura, risiede soprattutto nella presa di coscienza del valore di queste regole e nella condivisione da parte dei suoi destinatari di principi etici comuni.
- (2) Le disposizioni del presente codice integrano quelle del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante il codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici, che si estende a quanto non espressamente disposto dal presente codice.

Articolo 2 Destinatari e ambito di applicazione

- (1) Il presente codice si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro o servizio (definiti "dipendenti") con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (in seguito definito "amministrazione") ovvero con gli uffici della rete estera.
- (2) Specificamente ai fini del presente codice con la denominazione di dipendenti si intendono tutti coloro che siano in servizio presso l'amministrazione centrale ovvero all'estero presso rappresentanze diplomatiche, uffici consolari e istituti di cultura, i dipendenti degli affari esteri collocati fuori ruolo o distaccati presso altri enti, organismi internazionali o amministrazioni, i dipendenti di altre pubbliche amministrazioni e tutti i soggetti estranei alla pubblica amministrazione comunque vincolati da un rapporto di servizio o di dipendenza funzionale con il MAE o con le rappresentanze diplomatico-consolari italiane, UTL e istituti di cultura, nonché i soggetti notificati in lista diplomatica o consolare o in quella del personale tecnico-amministrativo.
- (3) Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, il presente codice si applica anche a tutti i collaboratori o consulenti dell'Amministrazione degli affari esteri, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore dell'amministrazione.

Articolo 3 Regali e registro dei doni

- (1) Con riferimento alle fattispecie disciplinate dall'articolo 4 del DPR 16 aprile 2013, n. 62 e ai fini della sua applicazione alla specifica realtà del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, per regali e doni debbono intendersi quelli ricevuti occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e delle consuetudini internazionali. Il modico valore di cui al DPR 16 aprile 2013, n. 62, deve essere valutato in relazione alle diverse realtà economiche dei paesi di accreditamento e non può comunque superare il limite massimo di 150 euro.
- (2) Regali di valore superiore al limite di cui al comma 1 ovvero ricevuti fuori dai casi consentiti sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione che può restituirli o utilizzarli per

l'arredamento della sede centrale e delle sedi estere o destinarli per iniziative aventi finalità umanitarie, caritatevoli, di assistenza e beneficenza o infine, quando possibile, a finalità di servizio dell'amministrazione. I regali e gli omaggi ricevuti non devono comunque compromettere l'indipendenza di giudizio, la correttezza operativa, l'integrità e la reputazione del dipendente o collaboratore esterno e in ogni caso devono essere tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

- (3) I doni di rappresentanza offerti e ricevuti dal ministro degli affari esteri, dai sottosegretari e dai loro congiunti, che abbiano carattere protocollare d'uso e di cortesia, sono iscritti in un "Registro dei doni" contenente la descrizione del bene, l'indicazione del donatore, la stima effettuata, la data e il motivo della consegna, la destinazione avuta. Il registro è tenuto dal Cerimoniale Diplomatico della Repubblica, che ne cura il progressivo aggiornamento e la periodica pubblicazione a cadenza semestrale.
- (4) Sono comunque esclusi dalla disciplina del presente articolo gli oggetti legati a riconoscimenti istituzionali, onorifici o consimili, per meriti personali del dipendente, soprattutto in relazione a usi di cortesia internazionale e nel rispetto della reciprocità.

Articolo 4

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

- (1) Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione e fermo restando quanto dispone in materia l'articolo 5 del DPR 16 aprile 2013, n. 62, i dipendenti comunicano entro 10 giorni al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o partecipazione ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possano riguardare o interferire con lo svolgimento dell'attività di ufficio. In particolare, i dipendenti non partecipano ad associazioni, circoli o altri organismi di qualsiasi natura se, ai fini dell'adesione, sia richiesta la prestazione di giuramento o di promessa di osservanza di principi, ideologie, doveri o obblighi in contrasto con quelli oggetto del giuramento prestato al momento dell'assunzione delle proprie funzioni istituzionali o con gli obblighi stabiliti dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici. L'Amministrazione, nei successivi trenta giorni, valuta la compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente alle associazioni o alle organizzazioni. Viene fatto salvo il diritto costituzionalmente garantito di adesione a partiti politici e sindacati.

Articolo 5

Condotta extralavorativa e tutela dell'immagine dell'amministrazione

- (1) Anche al di fuori dell'ambito e dell'orario lavorativo i dipendenti non mettono in atto comportamenti che possano pregiudicare gli interessi dell'amministrazione o nuocere alla sua immagine.
- (2) Fermi restando il principio costituzionale di libertà di espressione del proprio pensiero e il diritto di esprimere valutazioni o diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, nel rispetto dell'art.148 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18 (relativo a "Pubblicazioni e conferenze"), fuori dall'esercizio delle loro funzioni i dipendenti si astengono da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione e adottano tutte le possibili cautele per evitare la divulgazione, in qualunque forma, di notizie e informazioni che possano essere riconducibili all'attività dell'amministrazione. Ciò soprattutto in caso di svolgimento di incarichi di particolare responsabilità.
- (3) Presso l'amministrazione centrale e gli uffici periferici il personale ispira la propria condotta ad appropriati canoni di comportamento compatibili con le mansioni e le funzioni d'ufficio e con la tutela dell'immagine dell'amministrazione e del Paese all'estero.
- (4) Così come previsto dall'art.142 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, il personale in servizio all'estero deve ispirare in special modo la sua condotta sia in privato che in ufficio e in pubblico ai più rigorosi principi di disciplina, correttezza e decoro imposti dai maggiori oneri derivanti dalle funzioni rappresentative proprie e dell'ufficio di cui fa parte e dal rispetto delle leggi e degli usi locali.
- (5) L'amministrazione riceve le segnalazioni del personale in servizio all'estero sui casi in cui i benefici e le immunità previsti dalle norme internazionali siano negati o indebitamente limitati, anche al fine dell'eventuale applicazione del principio di reciprocità. Il personale in servizio all'estero, consapevole che i suddetti benefici e immunità sono concessi dalle autorità locali esclusivamente per il miglior perseguimento delle esigenze del servizio e non per interesse o vantaggio personale, è tenuto a farne un utilizzo conforme a tale scopo evitando ogni abuso.

- (6) Il personale in servizio all'estero non abusa né si avvale per propri interessi personali della posizione di prestigio che gli deriva dall'esercitare funzioni connesse alle relazioni diplomatiche e consolari.

Articolo 6 Conflitti d'interesse

- (1) I dipendenti – compresi i dirigenti, appartenenti o non alla carriera diplomatica – si astengono cautelativamente dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie funzioni in situazioni che coinvolgano interessi propri, del coniuge, di conviventi, parenti e affini entro il secondo grado. Essi, con le modalità stabilite dall'articolo 6 del DPR 16 aprile 2013, n. 62, fanno stato, entro 10 giorni dall'assegnazione ad un ufficio, dell'esistenza di un conflitto di interessi, anche potenziale, di natura patrimoniale o di altra natura, al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale decide se l'astensione debba permanere o se non ne ricorrano i presupposti. Lo stesso obbligo d'informativa incombe sul dipendente anche nel caso in cui la situazione concreta o potenziale di conflitto d'interesse sia sopravvenuta, durante il servizio presso un ufficio.
- (2) In base all'art. 20 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, il funzionario destinatario di incarico dirigenziale deve presentare, all'atto del conferimento dell'incarico, una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità ed, annualmente, sull'insussistenza delle cause di incompatibilità contemplate nel citato decreto.

Articolo 7 Principio di riservatezza

- (1) Ferma restando la conformità ai principi stabiliti dalla vigente normativa in materia di diritto alla riservatezza, i dipendenti si impegnano a proteggere l'informazione riservata di carattere personale di cui vengono a conoscenza, assumendosi la responsabilità di non farla trapelare, se non dietro esplicito consenso della persona direttamente interessata.

Articolo 8 Incarichi esterni

- (1) L'amministrazione si avvale di proprio personale per lo svolgimento dei compiti istituzionali, in Italia e all'estero.
- (2) Qualora non siano disponibili adeguate professionalità tra il personale in servizio, anche per quanto previsto dall'art.168 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18 (relativo agli "Esperti") e dagli art.14 ("Direttore degli Istituti e incarichi speciali") e 16 ("Personale comandato e collocato fuori ruoli") della legge 22 dicembre 1990, n. 401, eventuali incarichi di collaborazione esterna sono attribuiti attraverso procedure che garantiscano imparzialità, trasparenza, una valutazione comparativa delle candidature ed il divieto di un loro rinnovo automatico.
- (3) Fatte salve le previsioni dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, i dipendenti in servizio o a riposo che siano chiamati a svolgere un'attività esterna all'amministrazione si impegnano a non divulgare informazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni; non esercitano alcuna attività retribuita di impresa o consulenza nei Paesi nei quali abbiano svolto le loro funzioni negli ultimi due anni nonché in enti o aziende per i quali si evidenzino profili di conflitto d'interesse con l'incarico svolto per l'amministrazione nell'ultimo biennio.
- (4) Con riferimento ai dipendenti a riposo, valgono le disposizioni dell'art. 53, comma 16 ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo cui i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti

Articolo 9
Uso delle risorse dell'amministrazione

- (1) Tutti i dipendenti utilizzano diligentemente e responsabilmente le risorse che vengono messe a loro disposizione dall'amministrazione per lo svolgimento delle rispettive funzioni, evitando sprechi e usi non compatibili con il conseguimento dei fini pubblici.

Articolo 10
Rapporti con il pubblico

- (1) I dipendenti instaurano con gli utenti, cittadini italiani e stranieri, un rapporto basato sulla correttezza e sulla cortesia, che tenga adeguatamente conto anche delle differenze culturali in modo da evitare comportamenti che possano essere interpretati come intolleranti o insofferenti; gli utenti sono adeguatamente informati sulle procedure amministrative da seguire ed ogni loro richiesta merita eguale considerazione e rispetto; i dipendenti le soddisfano in conformità alla legge, nel più breve tempo possibile ed evitando trattamenti di favore o discriminatori.
- (2) I dipendenti che abbiano rapporto con il pubblico si fanno riconoscere attraverso l'esposizione in modo leggibile di un badge o di altro supporto identificativo messo a disposizione dall'Amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti o di questioni di politica estera.

Articolo 11
Disposizioni particolari per i dirigenti

- (1) Fermo restando quanto disposto dagli articoli 2, comma 2, e 13 del DPR 16 aprile 2013, n. 62, con riferimento alla specifica realtà del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, soprattutto all'estero, il dirigente responsabile di strutture diplomatico-consolari, appartenente alla carriera diplomatica o ad altri ruoli:
- favorisce l'accoglienza organizzata del personale assegnato alla sede e coordina le misure di sicurezza fisica dei dipendenti e dei loro familiari di cui al successivo articolo 15, comma 3;
 - vigila sul rispetto dei benefici e immunità previsti dal precedente articolo 5, comma 5;
 - segnala eventuali atteggiamenti discriminatori da parte delle autorità di accreditamento nei confronti del personale non incluso in lista diplomatica, anche ai fini dell'applicazione della reciprocità;
 - è responsabile della sicurezza dei lavoratori ai sensi del successivo articolo 17;
 - presta un'attenzione rafforzata, rispetto agli altri dipendenti, al rispetto delle disposizioni di legge e del presente codice in materia di conflitti di interesse, incompatibilità, cumulo di impieghi, e vigila sul rispetto di tali disposizioni da parte del personale dipendente.

Articolo 12
Pubblicità

- (1) Al presente codice viene data pubblicità con la permanente pubblicazione sul sito internet del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e su tutti quelli istituzionali ad esso collegati, nonché attraverso le altre modalità previste dall'articolo 17 del DPR 16 aprile 2013, n. 62. Contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, esso viene inoltre consegnato per la sottoscrizione ai nuovi assunti sulla base di rapporto comunque denominato con l'amministrazione.

Capo II
PER UN'ETICA CHE MIGLIORI L'AMMINISTRAZIONE

Articolo 13
Principi dell'azione amministrativa

- (1) L'Amministrazione sceglie i metodi e gli strumenti con i quali progetta ed attua gli obiettivi stabiliti all'interno del Piano della Performance. L'azione amministrativa è condotta nel pieno rispetto dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, tenendo adeguatamente in considerazione ogni nuova circostanza, le condizioni mutevoli nonché l'evoluzione di domande e bisogni che si manifestino nella società italiana e nel contesto internazionale, e agendo in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi. L'amministrazione rende conto del proprio operato secondo i principi di valutazione e merito.

Articolo 14
Principi di trasparenza, integrità e legalità

- (1) Ogni triennio l'amministrazione approva un Piano per la trasparenza e l'integrità attraverso il quale si propone di confermare e promuovere ulteriormente presso tutti i dipendenti la cultura della legalità e della permeabilità dei processi organizzativi e dei risultati dell'amministrazione.
- (2) Per trasparenza si intende l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Essa comprende l'accessibilità per via telematica, da parte dell'utenza interna ed esterna, ad ogni aspetto rilevante per valutare l'operato dell'amministrazione, e riguarda tutti i dati necessari per una corretta comprensione e valutazione delle modalità organizzative e gestionali dell'amministrazione, dei suoi risultati, dell'uso delle risorse, dei diritti dei cittadini e di tutti gli altri soggetti legittimamente interessati.
- (3) Per integrità si intende la salvaguardia, da parte dell'amministrazione e dei suoi dipendenti, dell'efficienza, dell'imparzialità, dell'indipendenza, della riservatezza delle attività istituzionali del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale. Rilevano a tal fine la correttezza dei rapporti fra politica e amministrazione; i comportamenti individuali, il disinteresse personale di dirigenti e dipendenti e l'adeguatezza del loro impegno professionale; le relazioni con soggetti privati esterni; le verifiche sull'attività amministrativa e contabile; la tutela dell'immagine del Paese e dell'amministrazione.
- (4) L'amministrazione predispone meccanismi di controllo interno che individuano i rischi suscettibili di influenzare le attività ed il raggiungimento degli obiettivi, con particolare riguardo a quanto disposto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Capo III
PER UN'ETICA CHE MIGLIORI LE CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 15
Benessere nell'ambiente di lavoro

- (1) I capi delle strutture organizzative dell'amministrazione in Italia e all'estero hanno la responsabilità di creare le condizioni per un ambiente di lavoro armonioso, basato sul mutuo rispetto e sulla motivazione dei dipendenti. Questi ultimi collaborano lealmente con il superiore gerarchico e tra loro; fanno partecipe il superiore delle informazioni di cui dispongono nell'interesse del miglior servizio; ne accettano le decisioni, anche se non le condividono, fatto salvo il principio di non eseguire alcun atto vietato dalla legge penale o che costituisca illecito amministrativo.
- (2) L'amministrazione presta una particolare attenzione ad evitare e sanzionare qualsiasi atto che offenda la dignità della persona umana, seguendo in primo luogo le prescrizioni dettate dai codici di condotta contro le molestie sessuali e per la prevenzione e la lotta contro il "mobbing".

- (3) All'estero, nei limiti delle risorse disponibili, il capo missione favorisce le condizioni per un'accoglienza organizzata e attenta del personale assegnato alla sede, al fine di un suo miglior inserimento nella realtà lavorativa e culturale e con l'obiettivo di garantirne il benessere. Egli coordina inoltre le misure per la sicurezza fisica del personale, il quale si attiene rigorosamente a tutte le istruzioni che riceverà al riguardo.

Articolo 16

Pari opportunità, servizi sociali, tutela della diversità

- (1) L'amministrazione realizza un sistema integrato di gestione e sviluppo delle risorse umane che consente di offrire a tutti i propri dipendenti, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e di crescita professionale.
- (2) Nei limiti di bilancio è prevista la creazione e/o la gestione di servizi diretti a migliorare le condizioni di lavoro e il benessere dei dipendenti, quali l'asilo nido, la mensa, l'ambulatorio ed altri che possono essere concordati con le parti sociali. L'amministrazione vigila sulla qualità dei servizi offerti anche quando ciò comporti un particolare sforzo di mediazione con altre amministrazioni o soggetti.
- (3) I responsabili delle strutture organizzative dell'amministrazione in Italia e all'estero vigilano affinché qualsiasi diversità non venga fatta oggetto di scherno o discriminazione, né tra il personale né verso il pubblico, né costituisca ostacolo al pieno dispiego delle capacità professionali e allo sviluppo delle prospettive di carriera dei dipendenti.
- (4) Presso la sede centrale è costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che si occupa oltre che delle discriminazioni legate al genere, anche di ogni altra forma, diretta e indiretta, che possa discendere dall'età, l'orientamento sessuale, il credo religioso, l'origine etnica, la disabilità o la lingua. La tutela si estende all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza. Dal CUG dipende lo "sportello di ascolto mobbing e molestie", la cui attività si esplica sia come strumento di tutela sia per analizzare le determinanti che ostacolano l'efficacia delle attività lavorative e che possono procurare disagio organizzativo.

Articolo 17

Sicurezza dei lavoratori

- (1) L'amministrazione pone particolare attenzione alla creazione e gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, in conformità alla normativa nazionale ed internazionale in materia.

Articolo 18

Formazione

- (1) L'amministrazione garantisce a tutto il personale in servizio la possibilità di una formazione continua, per il miglior inserimento del dipendente nell'ambito lavorativo e la sua evoluzione professionale e ne riconosce l'importanza per una migliore qualità del servizio reso alla collettività.
- (2) Una proficua attività di formazione rileva anche in termini di assegnazioni all'estero e progressioni di carriera, nei termini in cui viene consentito dalla normativa in materia.
- (3) L'esercizio del diritto alla formazione – entro ragionevoli limiti, tenendo conto dei vincoli di bilancio e delle risorse umane disponibili, e sempre qualora intervenga in materie di interesse e utilità per l'amministrazione – non deve costituire ostacolo alle legittime aspirazioni professionali e allo sviluppo delle prospettive di carriera dei dipendenti.

Articolo 19

Carriera e merito

- (1) L'amministrazione si impegna a valorizzare il merito, l'impegno e la produttività di tutti i dipendenti offrendo loro, nel rispetto della vigente normativa, percorsi trasparenti, opportunità di formazione e valorizzazione professionale, nonché sistemi obiettivi e condivisi di valutazione periodica che promuovano la piena emersione del potenziale di ciascuno e consentano di individuare professionalità particolarmente qualificate che meglio si attagliano ai diversi ambiti di attività istituzionale, in Italia e

all'estero. L'amministrazione vigila affinché i dipendenti non traggano ingiusto vantaggio da legami di parentela e di affinità politica o di altra natura.

- (2) Gli avanzamenti nella carriera diplomatica sono riconosciuti, secondo le modalità e i tempi previsti dalla vigente normativa e nei limiti delle disponibilità di posti in organico, ai funzionari che, oltre ad essersi positivamente distinti nelle funzioni proprie del grado a cui appartengono, dimostrino di possedere a livello adeguato quei requisiti di carattere, intellettuali, di cultura, di preparazione e formazione professionale necessari allo svolgimento delle funzioni del grado superiore.
- (3) Le assegnazioni all'estero vengono disposte in base alle preminenti esigenze di servizio dell'amministrazione, nei limiti delle disponibilità finanziarie, tenendo conto delle attitudini professionali del candidato rispetto al posto da ricoprire, così come emergono anche dal servizio prestato in precedenti incarichi presso la sede centrale e all'estero, nonché delle preferenze del dipendente e di sue eventuali specifiche esigenze anche di carattere personale e familiare, sempre che tali preferenze non siano incompatibili con le preminenti esigenze di servizio.
- (4) Nell'attribuzione di incarichi presso la sede centrale, l'amministrazione perseguirà l'obiettivo di una gestione efficace e trasparente delle risorse umane, che premi il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente, valorizzando adeguatamente le conoscenze, le capacità, la professionalità e l'attitudine di ciascun candidato ad assumersi le responsabilità inerenti alle funzioni da svolgere.

Capo IV PER UN'ETICA CHE MIGLIORI IL SERVIZIO ALL'UTENZA

Articolo 20 Qualità dei servizi

- (1) L'amministrazione definisce e adotta all'interno del piano della performance i parametri qualitativi dei servizi offerti all'utenza. In linea con i principi di trasparenza, valutazione e merito che ispirano l'azione amministrativa, all'interno del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale è costituito un organismo indipendente di valutazione della performance (OIV).
- (2) Della qualità del servizio si tiene conto nel quadro delle valutazioni di tutto il personale, diplomatico, dirigenziale e non dirigenziale.
- (3) L'amministrazione valorizza le "buone prassi" emerse negli uffici ministeriali e nella rete diplomatico-consolare e ne favorisce una loro progressiva diffusione al proprio interno, anche attraverso riconoscimenti individuali o per gli uffici che promuovono l'innovazione e prassi ispirate al miglioramento del servizio nei confronti degli utenti o all'applicazione dei principi contenuti nel presente codice.

Articolo 21 Semplificazione delle procedure, decertificazione e dematerializzazione dei documenti

- (1) Entro i limiti previsti dalla vigente normativa, l'amministrazione tende ad una progressiva semplificazione delle procedure amministrative, anche in funzione di un accesso da parte dell'utenza attraverso i canali informatici.
- (2) L'amministrazione predispose inoltre adeguate misure per l'attuazione dell'art. 15 della legge 12 novembre 2011, n. 183 ed avvia le iniziative più opportune per favorire la dematerializzazione del maggior numero di documenti che si producono presso la sede centrale e la rete diplomatico-consolare. In quest'ottica l'amministrazione si impegna a promuovere procedure che consentano la firma digitale dei documenti.

Articolo 22 Fonti integrative del bilancio

- (1) Per garantire una migliore qualità dei propri servizi, l'amministrazione centrale e le sedi periferiche, nella loro autonomia gestionale e finanziaria, valorizzano il ricorso a fonti integrative del bilancio: in particolare, sponsorizzazioni, servizi prestati all'utenza e liberalità.

- (2) Sono vietate forme pubblicitarie pregiudizievoli per l'immagine dell'Italia e dell'amministrazione degli affari esteri e della cooperazione internazionale; di natura politica, sindacale, settaria o religiosa; contraddistinte da messaggi osceni, offensivi, fanatici o razzisti, ovvero il cui contenuto risulti in contrasto con norme imperative; suscettibili di conflitto d'interesse fra l'attività pubblica dei dipendenti e la loro sfera privata; contrarie a motivi di opportunità generale, tenuto anche conto di usanze e tradizioni del paese di accreditamento.
- (3) Particolare cura sarà posta nell'assicurare che le attività oggetto di sponsorizzazione siano coerenti con le funzioni e la dignità delle sedi diplomatiche e consolari.

Capo V PER UN'ETICA CHE MIGLIORI LA SOCIETA'

Articolo 23 Rispetto dell'ambiente

- (1) Nei limiti delle risorse di bilancio, l'amministrazione assicura un'organizzazione del lavoro e dei servizi rispettosa dell'ambiente, promuovendo in particolare il risparmio energetico, la dematerializzazione dei documenti e il riciclaggio di materiali rinnovabili.

Articolo 24 Ecosostenibilità

- (1) Al fine di perseguire gli obiettivi di cui al precedente articolo 21 l'amministrazione si impegna a livello centrale e periferico nella promozione di più alti standard ambientali, nell'ambito di uno specifico piano d'azione, che include varie iniziative ecologiche.
- (2) In particolare l'amministrazione si uniforma alle prescrizioni in materia di tutela ambientale, produzione e smaltimento dei rifiuti e inquinamento, rispettando e attuando tutte le leggi e i regolamenti vigenti in materia. Mira ad una progressiva efficienza energetica degli edifici, riducendone i consumi e utilizzando, laddove possibile, fonti di energia rinnovabili. Incoraggia una cultura della mobilità sostenibile, incentiva l'uso dei mezzi pubblici per il tragitto casa-lavoro. Favorisce la realizzazione di eventi ad "impatto zero", con la compensazione delle emissioni prodotte tramite interventi di rimboschimento in Italia ed all'estero. Indirizza gli acquisti di beni verso prodotti che assicurano la sostenibilità ambientale del processo produttivo.

Articolo 25 Contributi e patrocini

- (1) Contributi, sovvenzioni, crediti, sussidi e benefici di natura economica sono concessi sulla base di criteri trasparenti e pubblicizzati su un apposito albo consultabile on line.
- (2) Il ministero può concedere il proprio patrocinio o attestare la disponibilità a partecipare al comitato d'onore per iniziative o manifestazioni che abbiano carattere culturale, scientifico, umanitario, turistico, economico, sportivo. Al fine di poter ottenere tali riconoscimenti, le iniziative devono essere di chiaro e apprezzabile rilievo; avere una significativa e documentata ricaduta a livello internazionale; svolgersi in un periodo temporalmente delimitato e definito; non avere carattere, anche indirettamente, lucrativo e rispettare le cautele di cui al precedente articolo 22, comma 2.

CAPO VI RESPONSABILITA' DERIVANTI DAL CODICE

Articolo 26 Responsabilità disciplinari e di misurazione e valutazione della performance

- (1) Ai sensi dell'articolo 54, commi 3 e 5, del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 90, dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, e dalla delibera dell'ANAC 24 ottobre 2013, n. 75, ferme restando le eventuali responsabilità di natura civile, amministrativa, contabile e penale disciplinate dalla legge, la violazione delle disposizioni del presente codice integra fattispecie di responsabilità disciplinare,

alle quali si applicano le disposizioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva per le diverse categorie di personale destinatarie del codice stesso.

- (2) Le violazioni del presente codice rilevano anche in ordine alla misurazione e alla valutazione della performance individuale del dipendente.

Articolo 27 Violazioni disciplinari

- (1) Ai sensi delle disposizioni disciplinari previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva per ciascuna categoria di personale dell'Amministrazione degli affari esteri e della cooperazione internazionale, il presente articolo stabilisce la corrispondenza, in linea generale e fatta salva la valutazione delle singole fattispecie concrete, tra le violazioni delle norme del codice di comportamento e le infrazioni disciplinari previste dai codici disciplinari applicabili a ciascuna categoria di personale.
- (2) Restano salve le disposizioni di legge e della contrattazione nazionale collettiva in materia di recidiva e di circostanze attenuanti o aggravanti.
- (3) Per quanto riguarda il personale soggetto al vigente CCNL relativo al personale del comparto Ministeri, salvo che il comportamento o il fatto non abbia rilevanza penale, sono stabilite le corrispondenze di cui all'allegata TABELLA A.
- (4) Per quanto riguarda il personale soggetto al vigente CCNL relativo al personale dirigente dell'Area I, salvo che il comportamento o il fatto non abbia rilevanza penale, sono stabilite le corrispondenze di cui all'allegata TABELLA B.
- (5) Per quanto attiene al personale della carriera diplomatica, le norme del presente codice costituiscono principi di comportamento, come stabilito dall'art. 2, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, applicabili in base alle norme del codice disciplinare di cui agli artt. 78 e ss. del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3; le violazioni di tali norme, salvo che il comportamento o il fatto non abbia rilevanza penale, possono essere ricondotte alle fattispecie disciplinari secondo il prospetto di cui all'allegata TABELLA C.
- (6) Per quanto concerne il personale di cui al Titolo VI della parte seconda del d.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18 e per quanto applicabili in base ai singoli contratti di lavoro, le violazioni del codice sono ricondotte alle fattispecie disciplinari di cui all'art. 164, comma 1, lett. a), b), d), comma 2, lett. a), c) e d), nonché a quelle previste dall'art. 166, comma 1, lett. b) del citato d.P.R. n. 18 del 1967.
- (7) Per il restante personale in servizio presso il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, non appartenente alle principali categorie sopra citate, alla luce di quanto stabilito dall'art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 6, le violazioni del codice troveranno applicazione secondo i rispettivi contratti o incarichi o titoli di collaborazione o consulenza o secondo le disposizioni applicabili ad ogni altro tipo di rapporto instaurato con l'Amministrazione.
- (8) Secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, le violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'art. 55 *quater*, comma 1 del citato D. Lgs. n. 165 del 2001, fatta salva l'applicazione, per analogia con le singole fattispecie disciplinate dal presente codice, dell'art. 16, commi 2, 3 e 4 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.
- (9) Resta ferma in ogni caso l'irrogazione del licenziamento nei casi previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Articolo 28
Responsabilità degli Uffici del Ministero

- (1) Il Responsabile della prevenzione della corruzione del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale verifica annualmente il livello di attuazione del presente codice rilevando il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate, e le aree dell'amministrazione nelle quali si concentra il più alto tasso di violazioni. Il Responsabile della prevenzione della corruzione trasmette tali dati all'Autorità nazionale anticorruzione e ne fa uso in sede di aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione, dandone notizia sul proprio sito istituzionale. Per tali attività il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvale della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari.
- (2) L'Organismo indipendente di valutazione del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale emette parere obbligatorio nel processo di adozione del presente codice, verificando che esso sia conforme alle linee guida dell'ANAC. Esso, sulla base dei dati forniti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari, svolge un'attività di supervisione sull'applicazione del codice, ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. L'Organismo indipendente di valutazione assicura inoltre il coordinamento tra i contenuti del presente codice e il sistema di valutazione della performance, attribuendo al rispetto del codice un giusto peso nella valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente o dall'ufficio.

Articolo 29
Prevenzione della corruzione

- (1) Anche ai sensi dell'art. 8 del DPR 16 aprile 2013, n. 62, il dipendente mantiene una condotta pienamente conforme alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e rispetta, in particolare, le misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione del Ministero. Il Capo dell'Ufficio vigila sul rispetto delle norme e delle misure da parte dei propri collaboratori.
- (2) Stante l'elevato rischio connesso ai settori contabile, consolare e, in special modo, visti e contratti o analoghi atti pubblici, i dipendenti che vi operano sono tenuti in particolar modo al rispetto delle norme e misure di prevenzione della corruzione; per tali settori l'obbligo di vigilanza e di controllo sul rispetto della normativa e del Piano triennale in capo al dirigente è da considerarsi particolarmente rafforzato.
- (3) Il dipendente segnala, entro 24 ore, eventuali fatti, atti o comportamenti illeciti al Capo dell'Ufficio e al Responsabile della prevenzione della corruzione; nel caso in cui il soggetto implicato nella sospetta attività illecita sia il Capo dell'Ufficio, la segnalazione dovrà essere inviata solamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Articolo 30
Disposizione transitoria e finale

- (1) Il presente codice è adottato con Decreto Ministeriale nel quadro del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio in corso, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso procedura aperta alla partecipazione e previo parere dell'Organismo indipendente di valutazione, secondo le modalità previste dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, e dalla delibera dell'ANAC 24 ottobre 2013, n. 75.
- (2) La sua validità verrà prorogata anche per i trienni successivi, salvo l'adozione di modifiche che saranno opportunamente rese pubbliche. La sua entrata in vigore decorre dal giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito internet del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale.

TABELLA A

allegata al Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale

- a) la violazione dell'art. 3 del presente codice corrisponde all'infrazione disciplinare di cui all'art. 13, comma 2, lett. a) ovvero, nei casi di particolare gravità, a quella prevista dall'art. 13, comma 3, lett. a) del vigente CCNL Comparto Ministeri;
- b) la violazione dell'art. 4 corrisponde all'infrazione disciplinare di cui all'art. 13, comma 2, lett. a) del vigente CCNL Comparto Ministeri;
- c) le violazioni dell'art. 5, commi 1, 3 e 6 corrispondono all'infrazione disciplinare di cui all'art. 13, comma 2, lett. a) ovvero, nei casi di particolare gravità, a quella prevista dall'art. 13, comma 3, lett. a) del vigente CCNL Comparto Ministeri, ovvero ancora, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 13, comma 4, lett. i) del vigente CCNL Comparto Ministeri;
- d) la violazione dell'art. 5, comma 2 integra la fattispecie disciplinare di cui all'art. 13, comma 3, lett. g) del vigente CCNL Comparto Ministeri;
- e) la violazione dell'art. 5, comma 4 costituisce una violazione della specifica norma di cui all'art. 142 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, corrispondente all'infrazione disciplinare di cui all'art. 13, comma 3, lett. a) in combinato disposto – in quanto di "particolare gravità" - con quella prevista dall'art. 13, comma 2, lett. a) del vigente CCNL Comparto Ministeri ovvero, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 13, comma 4, lett. i) del vigente CCNL Comparto Ministeri;
- f) la violazione dell'art. 6 corrisponde all'infrazione disciplinare di cui all'art. 13, comma 2, lett. a), ovvero, nei casi di particolare gravità, a quella prevista dall'art. 13, comma 3, lett. a) del vigente CCNL Comparto Ministeri ovvero, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 13, comma 4, lett. i) del vigente CCNL Comparto Ministeri;
- g) la violazione dell'art. 7 corrisponde alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 13, comma 2, lett. a) e b) del vigente CCNL Comparto Ministeri;
- h) la violazione dell'art. 8, comma 3 corrisponde all'infrazione disciplinare di cui all'art. 13, comma 2, lett. a), ovvero, nei casi di particolare gravità, a quella prevista dall'art. 13, comma 3, lett. a) del vigente CCNL Comparto Ministeri, ovvero, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 13, comma 4, lett. i) del vigente CCNL Comparto Ministeri;
- i) la violazione dell'art. 9 corrisponde all'infrazione disciplinare di cui all'art. 13, comma 2, lett. c), ovvero, nei casi di particolare gravità, a quella prevista dall'art. 13, comma 3, lett. a) del vigente CCNL Comparto Ministeri, ovvero, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 13, comma 4, lett. i) del vigente CCNL Comparto Ministeri;
- j) la violazione dell'art. 10 corrisponde all'infrazione disciplinare di cui all'art. 13, comma 2, lett. a) del vigente CCNL Comparto Ministeri, fatta salva l'applicazione di eventuali circostanze aggravanti.

TABELLA B

allegata al Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale

- a) la violazione dell'art. 3 del presente codice corrisponde all'infrazione disciplinare di cui all'art. 9, comma 4, lett. e) ovvero, nei casi di particolare gravità, a quella prevista dall'art. 9, comma 8, lett. a) del vigente CCNL personale dirigente Area I;
- b) la violazione dell'art. 4 corrisponde all'infrazione disciplinare di cui all'art. 9, comma 4, lett. a) del vigente CCNL personale dirigente Area I;
- c) le violazioni dell'art. 5, commi 1, 3 e 6 corrispondono all'infrazione disciplinare di cui all'art. 9, comma 4, lett. a) ovvero, nei casi di particolare gravità, a quella prevista dall'art. 9, comma 8, lett. a) del vigente CCNL personale dirigente Area I ovvero, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 9, comma 8, lett. g) del vigente CCNL personale dirigente Area I;
- d) la violazione dell'art. 5, comma 2 corrisponde alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 9, comma 8, lett. c) del vigente CCNL personale dirigente Area I ovvero, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 9, comma 8, lett. g) del vigente CCNL personale dirigente Area I;
- e) la violazione dell'art. 5, comma 4 costituisce una violazione della specifica norma di cui all'art. 142 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, corrispondente all'infrazione disciplinare di cui all'art. 9, comma 8, lett. a) del vigente CCNL personale dirigente Area I in combinato disposto – in quanto di "particolare gravità" - con quella prevista dall'art. 9, comma 4, lett. a) del vigente CCNL personale dirigente Area I ovvero, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 9, comma 8, lett. g) del vigente CCNL personale dirigente Area I;
- f) la violazione dell'art. 6, corrisponde all'infrazione disciplinare di cui all'art. 9, comma 4, lett. a), ovvero, nei casi di particolare gravità, a quella prevista dall'art. 9, comma 8, lett. a) del vigente CCNL personale dirigente Area I, ovvero, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 9, comma 8, lett. g) del vigente CCNL personale dirigente Area I;
- g) la violazione dell'art. 7 corrisponde alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 9, comma 4, lett. a), b) e g) del vigente CCNL personale dirigente Area I;
- h) la violazione dell'art. 8, comma 3 corrisponde alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 9, comma 4, lett. a) e g), ovvero, nei casi di particolare gravità, a quella prevista dall'art. 9, comma 8, lett. a) del vigente CCNL personale dirigente Area I, ovvero, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 9, comma 8, lett. g) del vigente CCNL personale dirigente Area I;
- i) la violazione dell'art. 9 corrisponde all'infrazione disciplinare di cui all'art. 9, comma 4, lett. a) del vigente CCNL personale dirigente Area I, ovvero, nei casi di particolare gravità, a quella prevista dall'art. 9, comma 8, lett. a) del vigente CCNL personale dirigente Area I, ovvero, in caso di danno grave conseguito all'Amministrazione o a terzi a causa della violazione, a quella di cui all'art. 9, comma 8, lett. g) del vigente CCNL personale dirigente Area I;
- j) la violazione dell'art. 10 corrisponde alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 9, comma 4, lett. a) e h) del vigente CCNL personale dirigente Area I, fatta salva l'applicazione di eventuali circostanze aggravanti.

TABELLA C

allegata al Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale

- a) la violazione dell'art. 3 del presente codice è riconducibile alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 79 o all'art. 80, comma 3, lett. c) o, nei casi di particolare gravità, all'art. 81, comma 2, lett. a) del d.P.R. n. 3 del 1957;
- b) la violazione dell'art. 4 è riconducibile alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 79 o all'art. 80, comma 3, lett. c) del d.P.R. n. 3 del 1957;
- c) le violazioni dell'art. 5, commi 1, 3 e 6 sono riconducibili alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 79 o all'art. 80, comma 3, lett. c) o e) o, nei casi di particolare gravità, all'art. 81, comma 2, lett. a) o c) del d.P.R. n. 3 del 1957;
- d) la violazione dell'art. 5, comma 2 è riconducibile alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 79 o all'art. 80, comma 3, lett. c) o, nei casi di particolare gravità, all'art. 81, comma 2, lett. b) del d.P.R. n. 3 del 1957;
- e) la violazione dell'art. 5, comma 4 costituisce una violazione della specifica norma di cui all'art. 142 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18 ed è riconducibile alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 80, comma 3, lett. e) o all'art. 81, comma 2, lett. a) del d.P.R. n. 3 del 1957 in combinato disposto – nei casi aventi “carattere di particolare gravità” - con quella prevista dall'art. 80, comma 3, lett. e) del d.P.R. n. 3 del 1957;
- f) la violazione dell'art. 6 è riconducibile alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 80, comma 3, lett. c) o all'art. 81, comma 2, lett. a) del d.P.R. n. 3 del 1957 in combinato disposto – nei casi aventi “carattere di particolare gravità” - con quella prevista dall'art. 80, comma 3, lett. c) del d.P.R. n. 3 del 1957;
- g) la violazione dell'art. 7 è riconducibile alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 79 o all'art. 80, comma 3, lett. c) o f) del d.P.R. n. 3 del 1957;
- h) la violazione dell'art. 8, comma 3 è riconducibile alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 80, comma 3, lett. c) o f) del d.P.R. n. 3 del 1957 ovvero, in caso di particolare gravità o di grave danno causato dal comportamento realizzato, all'infrazione di cui all'art. 81, comma 2, lett. a) o d) del d.P.R. n. 3 del 1957;
- i) la violazione dell'art. 9 è riconducibile alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 80, comma 3, lett. a) o b) ovvero, nei casi di particolare gravità, all'art. 81, comma 2, lett. a) del d.P.R. n. 3 del 1957;
- j) la violazione dell'art. 10 è riconducibile alle infrazioni disciplinari di cui all'art. 79 o all'art. 80, comma 3, lett. d) del d.P.R. n. 3 del 1957, fatta salva l'applicazione di eventuali circostanze aggravanti.