

Al Responsabile per la Prevenzione
della Corruzione e della trasparenza
dell'Agenzia delle Entrate

e-mail:

entrate.codicedicomportamento@agenziaentrate.it

OGGETTO: Procedura aperta di consultazione per l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Agenzia delle Entrate

Il sottoscritto: COGNOME: **CAVALLARO**

NOME: **RENATO**

IN QUALITA' DI: **COORDINATORE NAZIONALE UILPA AGENZIA ENTRATE IN NOME E PER CONTO DELLA O.S. UILPA AGENZIA ENTRATE¹**



Mail: entrate@uilpa.it – normativadisdisciplina.entrate@uilpa.it

PROPONE

le modifiche ed integrazioni di cui alle n. 8 schede allegate.

Legenda: Evidenziato in **giallo** le parti del Codice in bozza di cui si chiede la rettifica/eliminazione. In **rosso** le integrazioni/rettifiche proposte.

Roma, 17 dicembre 2020

Il Coordinatore Nazionale

Renato Cavallaro

Si allega: scansione digitale del documento di identità.

¹ Indicare la qualifica nel caso si agisca per conto di altro soggetto (organizzazione sindacale, associazione, persona giuridica, ecc.) e la denominazione del soggetto terzo.

Premessa

Questa Organizzazione sindacale apprezza lo sforzo profuso dall'Agazia al fine di aggiornare il Codice di Comportamento dei dipendenti in quanto dimostra l'attenzione dedicata all'evoluzione della normativa in materia.

Si deve, tuttavia, evidenziare che il Codice prodotto dall'Agazia presenta alcuni elementi di criticità: 1) Non è accompagnato da un "documento tecnico" da cui si possano meglio rilevare le argomentazioni sulle ragioni di fatto e di diritto alla base delle scelte adottate dall'Amministrazione; 2) l'indeterminatezza di molte delle condotte che possano dar luogo a responsabilità disciplinare in capo ai Dipendenti.

Su quest'ultimo aspetto ci pare opportuno ricordare che il **principio di "determinatezza"** (previsto dalla Costituzione) imponga al "legislatore" di formulare le disposizioni in modo chiaro. Il principio di determinatezza è, dunque, un "vincolo di formulazione" della disposizione posto in capo a chi "crea" la disposizione, affinché la formuli in maniera chiara (determinatezza). Una norma chiara consente al destinatario di conoscere anticipatamente quali sono i limiti tra condotte legittime e quelle vietate, mentre una norma imprecisa non consente al destinatario della stessa di individuare detto limite.

A corollario del principio di determinatezza vi è quello di **"tassatività"**, che vieta di estendere analogicamente la disposizione oltre i casi da essa previsti.

Riteniamo che in assenza di chiarezza nella formulazione delle norme colui che è chiamato ad applicarle potrebbe finire per estenderle, in via analogica, anche ben oltre le intenzioni dell'estensore.

I principi di determinatezza e tassatività tipicamente previsti per la legge penale assumono pacifica applicazione anche con riguardo alle sanzioni amministrative così come recentemente ribadito (Cons. di Stato n. 5883 del 12 ottobre 2018); pertanto, sarebbe auspicabile che il Codice di Comportamento sia formulato tenendo fermi i predetti principi.

Sul punto si ritiene che, ad esempio, non presentano un adeguato livello di determinatezza gli articoli 5, 8, 15 e 16 del Codice.

Qui di seguito le schede con le proposte UILPA Agenzia Entrate di modifica di alcuni articoli del Codice di Comportamento specificamente riferiti agli artt. 4, 5,8,9,11,16,19 e 21.

SCHEDA N. 1

“Articolo 4 comma 2 Lett. b) e commi 4-5”

<p>Formulazione attuale del testo che si propone di variare: Art. 4 Incompatibilità</p> <p>1. Fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge e di contratto in materia di incompatibilità e di cumulo di impieghi, il personale dell’Agenzia, anche con rapporto di lavoro a tempo parziale, non svolge attività o prestazioni che possano incidere sull’adempimento corretto e imparziale dei doveri d’ufficio e non esercita, a favore di terzi, attività di consulenza, assistenza e rappresentanza in questioni di carattere fiscale, tributario o tecnico comunque connesse ai propri compiti istituzionali.</p> <p>2. Non possono essere svolte, in ogni caso, le seguenti attività, ritenute sempre incompatibili con lo <i>status</i> di dipendente dell’Agenzia:</p> <p>a) attività fiscali o tributarie proprie o tipiche degli avvocati, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e dei periti commerciali, dei consulenti del lavoro e dei tributaristi;</p> <p>b) attività proprie o tipiche degli ingegneri, architetti, geometri, dottori in scienze agrarie, agrotecnici, periti edili, periti agrari, periti agrimensori e periti tecnici;</p> <p>.....<i>omissis</i>....</p> <p>4. Il dipendente non può, in ogni caso, assumere la posizione di socio in qualsiasi tipo di società di persone, cooperative o in società di capitali a ristretta base azionaria aventi ad oggetto attività fiscali o tributarie proprie o tipiche degli avvocati, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e dei periti commerciali e dei consulenti del lavoro, ovvero attività proprie o tipiche degli ingegneri, architetti, geometri e periti tecnici, o altre attività che possono incidere sull’adempimento corretto e imparziale dei doveri d’ufficio.</p> <p>5. Il dipendente che intenda esercitare attività diverse da quelle indicate nei precedenti commi, deve richiedere l’autorizzazione all’Agenzia, anche per il tramite del Dirigente della struttura di cui fa parte, sulla base delle disposizioni vigenti.</p>	<p>Formulazione proposta:</p> <p>Art. 4 Incompatibilità</p> <p>1. Fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge e di contratto in materia di incompatibilità e di cumulo di impieghi, il personale dell’Agenzia, anche con rapporto di lavoro a tempo parziale, non svolge attività o prestazioni che possano incidere sull’adempimento corretto e imparziale dei doveri d’ufficio e non esercita, a favore di terzi, attività di consulenza, assistenza e rappresentanza in questioni di carattere fiscale, tributario o tecnico comunque connesse ai propri compiti istituzionali.</p> <p>2. Non possono essere svolte, in ogni caso, le seguenti attività, ritenute sempre incompatibili con lo <i>status</i> di dipendente dell’Agenzia:</p> <p>a) attività fiscali o tributarie proprie o tipiche degli avvocati, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e dei periti commerciali, dei consulenti del lavoro e dei tributaristi;</p> <p>b) attività proprie o tipiche degli ingegneri, architetti, geometri, periti edili e periti tecnici;</p> <p>.....<i>omissis</i>.....</p> <p>4. Il dipendente non può, in ogni caso, assumere la posizione di socio, se non per successione ereditaria o donazione e per il tempo necessario alla risoluzione giuridica del rapporto societario, in qualsiasi tipo di società di persone, cooperative o in società di capitali a ristretta base azionaria aventi ad oggetto attività fiscali o tributarie proprie o tipiche degli avvocati, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e dei periti commerciali e dei consulenti del lavoro, ovvero attività proprie o tipiche degli ingegneri, architetti, geometri e periti tecnici, o altre attività che possono incidere sull’adempimento corretto e imparziale dei doveri d’ufficio.</p> <p>5. Il dipendente che intenda esercitare attività diverse da quelle indicate nei precedenti commi, deve effettuare preventiva comunicazione all’Agenzia, anche per il tramite del Dirigente della struttura di cui fa parte, sulla base delle disposizioni vigenti.</p>
---	---

Motivazione (obbligatoria): Con riferimento alla **lett. b)**, la proposta di modifica è motivata da principi di equità e pari trattamento. L’Agenzia delle Entrate, in ogni suo atto inerente il riconoscimento della crescita professionale ed economica dei propri Dipendenti, ha definito, in prassi e sostenuto anche in contenzioso giurisdizionale, che i titoli professionali e di studio relativi ai dottori in scienze agrarie, agrotecnici, periti agrari, periti agrimensori non sono “specifici” ed attinenti alle attività istituzionali dell’Agenzia. Ne deriva, per coerenza, equità e pari trattamento che tali attività professionali siano necessariamente compatibili con le attività istituzionali e quindi non vanno ricomprese tra quelle incompatibili. Diversamente si crea una duplicazione di penalizzazione degli interessati.

Con riferimento alla proposta di **modifica del comma 4** si ritiene che il divieto posto al Dipendente non debba essere configurabile in caso in cui subentri nella posizione di socio in quanto beneficiario dell’eredità del *de cuis* o donatario nel contesto di una donazione (in particolar modo nel contesto di una riorganizzazione del patrimonio familiare prima della realizzazione dell’evento morte), per il solo tempo giuridicamente ed economicamente necessario affinché la quota che attribuisce la qualità di socio possa essere liquidata, cessata o trattata come “comunione dei beni” secondo le regole civilistiche nel caso di coerede nella società. Fermo restando in capo al Dipendente il dovere di astensione dall’esercizio di poteri gestori nella società in caso concreto di conflitti di interessi.

Con riferimento alla proposta di modifica **del comma 5**, l’obbligo di richiedere “l’autorizzazione” per le “*le attività diverse da quelle indicate nei commi precedenti*” risulta oltremodo “onnicomprendente” assorbendo, di fatto, anche tutte le ipotesi di attività che, diversamente, potrebbero essere sottoposte a semplice preventiva comunicazione e a cui l’Agenzia può sempre evidenziare la specifica eventuale incompatibilità.

Lo stabilire con il comma 5 una incompatibilità “a prescindere” con riferimento a generiche attività imponendo la necessità di preventiva autorizzazione “a prescindere” determina, di fatto, l’azzeramento della diversificazione tra “attività vietate”, attività consentite previa autorizzazione” e “Attività consentite previa comunicazione” di cui all’art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001.

Riferimenti a norme o documenti specifici: Con riferimento al comma 2 lett. b) *cfr.* atti conseguenti e provvedimenti dell’Agenzia inerenti le progressioni economiche anni 2015, 2018 e 2019, ecc. e dinieghi plurimi opposti ai Dipendenti interessati.

Con riferimento al comma 4 si fa riferimento al diritto del Dipendente a succedere *mortis causa* o *inter vivos* al proprio dante causa e al diritto costituzionale di tutela della proprietà privata sicché è diritto del Dipendente il compimento degli atti necessari a conservare il valore del proprio patrimonio senza pregiudizio. Inoltre, non bisogna neanche ignorare il diritto costituzionale che impone alla Repubblica di tutelare l’impresa privata, quindi il diritto a gestire e a disporre dell’impresa in modo economicamente prudente, limitando il rischio di impoverimento del patrimonio aziendale o deterioramento delle condizioni economiche complessive dell’impresa a causa della necessità di liquidare in breve tempo un socio. Si può far riferimento ai termini necessari per liquidare la quota societaria, far cessare la società o sciogliere la comunione di beni tra gli “eredi-soci” come da codice civile, decorrenti dalla data di acquisto della qualità di erede e, quindi, di socio.

Con riferimento al comma 5, *cfr.* art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e prassi Agenzia con nota prot. n. 74427/2004.

SCHEDA N. 2

“Articolo 5 comma 1 e 5”

<p>Formulazione attuale del testo che si propone di variare: Art. 5 Conflitto di interessi</p> <p>1. I dipendenti dell’Agenzia devono evitare ogni situazione e astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli dell’Agenzia o che possa interferire e intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell’interesse della stessa.</p> <p>2. In particolare, ogni dipendente dell’Agenzia deve acquisire la consapevolezza che determinate situazioni, oggetto dei successivi articoli, possono dare luogo a conflitti di interessi reali, potenziali o semplicemente apparenti, e deve quindi adottare tutte le iniziative utili a prevenire tali conflitti, tra cui quelle previste nel presente Codice.</p> <p>3. Il conflitto di interessi reale o attuale è quello che si manifesta durante un processo decisionale o un’attività inerente alle mansioni d’ufficio, nel momento in cui il dipendente si trova in situazioni che potrebbero condizionarne il giudizio, generando il rischio di anteporre un interesse secondario (finanziario o non finanziario), proprio o di terzi, a quello istituzionale dell’Agenzia (definito primario), verso cui il dipendente ha precisi doveri e responsabilità.</p> <p>4. Il conflitto di interessi potenziale è, invece, relativo a situazioni non contingenti nelle quali “momentaneamente” non vi è un rischio di interferenza tra interessi secondari e interesse primario dell’Agenzia; si tratta, tuttavia, di una condizione latente che può tramutarsi, nel breve/medio periodo, in una situazione di conflitto di interessi reale nel momento in cui il dipendente si trovi ad assumere decisioni o svolgere un’attività inerente alle mansioni d’ufficio.</p> <p>5. Il conflitto di interessi apparente consiste, invece, nella percezione di un soggetto terzo, ai cui occhi può apparire che l’interesse secondario di un dipendente interferisca o possa interferire con l’interesse primario dell’Agenzia. In tale situazione, il valore professionale e morale del dipendente viene messo in discussione da un altro soggetto, interno o esterno all’Agenzia,</p>	<p>Formulazione proposta: Art. 5 Conflitto di interessi</p> <p>1. I dipendenti dell’Agenzia devono evitare ogni situazione e astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli dell’Agenzia o che possa interferire e intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell’interesse della stessa.</p> <p>2. In particolare, ogni dipendente dell’Agenzia deve acquisire la consapevolezza che determinate situazioni, oggetto dei successivi articoli, possono dare luogo a conflitti di interessi reali o potenziali e deve quindi adottare tutte le iniziative utili a prevenire tali conflitti, tra cui quelle previste nel presente Codice.</p> <p>3. Il conflitto di interessi reale o attuale è quello che si manifesta durante un processo decisionale o un’attività inerente alle mansioni d’ufficio, nel momento in cui il dipendente si trova in situazioni che potrebbero condizionarne il giudizio, generando il rischio di anteporre un interesse secondario (finanziario o non finanziario), proprio o di terzi, a quello istituzionale dell’Agenzia (definito primario), verso cui il dipendente ha precisi doveri e responsabilità.</p> <p>4. Il conflitto di interessi potenziale è, invece, relativo a situazioni non contingenti nelle quali “momentaneamente” non vi è un rischio di interferenza tra interessi secondari e interesse primario dell’Agenzia; si tratta, tuttavia, di una condizione latente che può tramutarsi, nel breve/medio periodo, in una situazione di conflitto di interessi reale nel momento in cui il dipendente si trovi ad assumere decisioni o svolgere un’attività inerente alle mansioni d’ufficio.</p> <p>5. Abrogare.</p>
---	---

anche nel caso in cui non sussistano le condizioni oggettive di rischio. **Tale situazione può, quindi, danneggiare l'immagine e la reputazione sia del dipendente che della stessa Agenzia, indipendentemente dal fatto che l'interesse secondario interferisca con quello primario.**

Motivazione (obbligatoria): La previsione nella bozza pubblicata incide sul più elementare principio giuridico di determinatezza, secondo il quale ognuno deve conoscere gli esatti contorni di un comportamento ritenuto illegittimo (nel nostro caso, lesivo degli interessi e dell'immagine dell'Agenzia) per astenersi dal compierlo. La previsione in questione, invece, **presuppone** che si è in un ambito in cui il **comportamento addirittura non esiste** ma è semplicemente prospettabile nella mente di un "terzo".

Il concetto di "conflitto di interesse apparente", più che altro definito in dottrina, non avrebbe specifica ragion d'essere nell'ambito dell'Agenzia per alcune valide considerazioni supportate proprio dagli orientamenti prevalenti.

Innanzitutto, è da rilevare che la dottrina considera che l'incompatibilità apparente è individuabile nel punto di vista di soggetto terzo esterno alla pubblica amministrazione e non anche "interno" (all'Agenzia) come impropriamente previsto nella bozza del Codice.

Inoltre, la previsione del comma 5 è carente nella corretta qualificazione della "incompatibilità apparente". Infatti, affinché l'incompatibilità apparente sia in qualche modo "validamente" individuata, è necessario che il soggetto terzo, nella cui mente ("ai cui occhi") si formerebbe tale tipologia di incompatibilità (senza oggettive condizioni di rischio), deve essere "ragionevole e informato"; cioè, il processo che induce il terzo a siffatta valutazione deve presupporre che sia "ragionevole" agli occhi della generalità nonché basato su una completa informazione dello stesso di tutte le circostanze (di fatto, giuridiche, ecc.).

I codici di comportamento vengono affissi agli albi degli Uffici o, appunto, pubblicati sui siti istituzionali per cui si rischierebbero sicure strumentalizzazioni e preoccupanti pregiudizi da parte degli avventori fra quali, nel caso dell'Agenzia, professionisti, singoli contribuenti, ecc. se la valutazione delle circostanze che sarebbero alla base del convincimento fosse "irragionevole" e/o basata sulla "non corretta informazione". Il Dipendente, dunque, si troverebbe esposto all'assoluto arbitrio di *quisque de populo* che potrebbe, nel proprio convincimento e senza alcun appiglio oggettivo, neanche in termini di "ragionevolezza", inventarsi l'esistenza di un "conflitto apparente" nell'operatività istituzionale ed assoggettare il Dipendente dell'Agenzia e/o l'Agenzia e/o il primario interesse pubblico ad ingiuste ripercussioni, ritorsioni, ecc..

Peraltro, appare di difficile configurabilità l'incompatibilità apparente in ambito P.A. in quanto le singole amministrazioni sono obbligate all'osservanza dei principi Costituzionali di legalità e buon andamento. L'Agenzia, quindi, deve necessariamente agire rispettando i principi della massima trasparenza del procedimento amministrativo e nel rispetto della chiara e completa rappresentazione della motivazione dell'atto che costituiscono aspetti obbligatoriamente previsti e che mettono in condizione di rendere pienamente "informati" i soggetti terzi. Questi ultimi, quindi, informati con trasparenza dell'agire dell'Amministrazione nonché della ragionevolezza e fondatezza degli atti, della loro motivazione, dei presupposti normativi su cui essi si basano non possono in alcun modo ragionevolmente configurare ipotesi di incompatibilità apparente. Ove ciò, "fondatamente" (nei termini teorici di cui in premessa) si potesse configurare, essa nascerebbe, quindi, dall'illegittimo agire, organizzarsi, della P.A., nel nostro caso l'Agenzia, ed è, quindi, ad essa da riferire un operato non legittimo da rimuovere affinché non si ingeneri nel terzo incompatibilità inesistenti.

Es.: se l'Agenzia si organizza con atti plurimi di illegittima attribuzione di delega di firma a Dipendenti che non sono individuabili come "Responsabili del procedimento", il crearsi ipotesi in soggetti terzi di incompatibilità apparente non è attribuibile al Dipendente in sé o alla conflittualità tra un

suo interesse e quello superiore della finalità istituzione dell'amministrazione ma una valutazione, in questo caso sì ragionevole, del terzo verso l'illegittimità degli atti organizzativi presupposti.

Risulta, quindi, sommamente ingiusto oltre che aleatorio introdurre con il Codice di Comportamento una tal ipotesi (incompatibilità apparente) di responsabilità disciplinare, amministrativa, ecc. per il Dipendente.

Diversamente, potrebbe essere esclusivamente valutabile da parte dei responsabili degli uffici come indicatore utile per migliorare i processi organizzativi, ecc. affinché non si ingeneri "falsa rappresentazioni" in soggetti terzi.

Riferimenti a norme o documenti specifici: Art. 25 Costituzione e, per analogia della norma penale, art. 1 c.p.. Nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso ed è ineludibile che **la perseguibilità di un fatto debba essere realmente esistente e giammai frutto di intuizioni di chicchessia.**

Una previsione introdotta dall'Amministrazione, che può essere scevra di forti conseguenze sulla sfera personale e lavorativa del singolo, appare assolutamente irrazionale nel caso sia basata su una inconcepibile "percezione" di un indefinito "soggetto terzo".

> Legge n. 241/1990 sul procedimento amministrativo e su casi di incompatibilità nella P.A. e relativa dottrina e giurisprudenza.

> Giurisprudenza: Cons. di Stato n. 5883 del 12 ottobre 2018.

Dottrina:

> Massimo Di Rienzo e Andrea Ferrarini (Spazio etico Associazione Professionale) - Esperti in prevenzione della corruzione, trasparenza ed etica della Pubblica Amministrazione.

> Di Carlo E., *Il conflitto di interessi nelle aziende. Linee guida per imprese, amministrazioni pubbliche e non-profit*, Giappichelli, Torino.



UILPA
AGENZIA ENTRATE

SCHEDA N. 3

“Articolo 8 comma 1 e 2”

<p>Formulazione attuale del testo che si propone di variare:</p> <p>Art. 8 Disposizioni particolari in caso di partecipazione ad associazioni e organizzazioni</p> <p>1. Il dipendente non può far parte di associazioni e organismi i cui fini siano in contrasto con quelli perseguiti dall’Agenzia, né intrattenere o curare relazioni con organizzazioni vietate dalla legge o associazioni segrete o associazioni che tengano secretati per disposizioni interne statutarie gli elenchi dei nominativi degli aderenti.</p> <p>2. Nel rispetto della disciplina vigente sul diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente della struttura di cui fa parte la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, se gli ambiti di interesse possano interferire con le attività assegnate al dipendente stesso o con la missione istituzionale dell’Agenzia. La comunicazione deve essere resa in forma scritta nel termine di 30 giorni dalla data di presa del servizio, dalla data di assegnazione ad un diverso Ufficio ovvero dalla data dell’adesione all’associazione/organizzazione, qualora successiva. In ogni caso, ove si verifichi una concreta interferenza, la comunicazione deve essere immediatamente eseguita e il dipendente ha il dovere di astenersi dall’assumere decisioni. Il presente comma non si applica con riferimento a partiti politici o a sindacati, ovvero ad enti o associazioni dalla cui adesione possano presumersi condizioni di salute ovvero orientamenti religiosi o sessuali degli associati, fermo restando il dovere di astensione in relazione a quanto previsto dall’art. 6.</p> <p>3.</p>	<p>Formulazione proposta:</p> <p>Art. 8 Disposizioni particolari in caso di partecipazione ad associazioni e organizzazioni</p> <p>1. Il dipendente non può far parte di associazioni e organismi i cui fini siano in contrasto con quelli perseguiti dall’Agenzia, né intrattenere o curare relazioni con organizzazioni vietate dalla legge o associazioni segrete.</p> <p>2. Nel rispetto della disciplina vigente sul diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente della struttura di cui fa parte la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni se gli ambiti di interesse possano interferire con le attività assegnate al dipendente stesso o con la missione istituzionale dell’Agenzia. La comunicazione deve essere resa in forma scritta nel termine di 30 giorni dalla data di presa del servizio, dalla data di assegnazione ad un diverso Ufficio ovvero dalla data dell’adesione all’associazione/organizzazione, qualora successiva. In ogni caso, ove si verifichi una concreta interferenza, la comunicazione deve essere immediatamente eseguita e il dipendente ha il dovere di astenersi dall’assumere decisioni. Il presente comma non si applica con riferimento a partiti politici o a sindacati, ovvero ad enti o associazioni dalla cui adesione possano presumersi condizioni di salute ovvero orientamenti religiosi o sessuali degli associati, fermo restando il dovere di astensione in relazione a quanto previsto dall’art. 6.</p> <p>3.</p>
--	--

Motivazione (obbligatoria): Appare indispensabile che vada rimodulato l’art. 8 della bozza del codice di comportamento affinché possa essere legittimamente coerente con i prevalenti valori della Carta Costituzionale. È, inoltre, da evitare che l’illegittima “associazione segreta” vada ad essere accomunata all’associazionismo sia pubblico che “riservato” che il nostro ordinamento, anche per quest’ultima tipologia (“riservata”) ne riconosce la legittimità.

Si intende per “riservata” – quindi ammessa dalla costituzione e non vietata da alcuna legge - l’adesione ad ogni forma associativa che chiede l’impegno preliminare all’iscrizione, in “assoluto rispetto” della Costituzione e delle Leggi dello Stato, e che mantiene “riservate” le adesioni in coerenza con le finalità statutarie, **pubbliche e lecite**, dell’Organizzazione.

Sebbene il successivo comma 2 del medesimo art. 8 della bozza del Codice escluda ogni obbligo/divieto di comunicazione, in tal senso, con riferimento a partiti politici o a sindacati, ovvero ad enti o associazioni dalla cui adesione possano presumersi condizioni di salute, orientamenti religiosi o sessuali degli associati, coinvolge, però, ogni ulteriore ipotesi legittima che invece la stessa Costituzione garantisce. Esempio le associazioni di soggetti e loro familiari vittime di usura, *racket*, donne vittime di violenza fisica e psicologica, ecc..

Con la formulazione proposta dalla Scrivente UILPA, pur escludendo l’obbligo generalizzato di comunicazione, permarrebbe comunque ogni garanzia per l’Agenzia ed il suo buon andamento amministrativo, in quanto, il secondo comma dell’Art. 8 prevede in ogni caso l’obbligo per il Dipendente, ove si verifichi una concreta interferenza, l’immediata comunicazione ed il dovere di astenersi dall’assumere decisioni.

Riferimenti a norme o documenti specifici: Artt. 2 e 18 Costituzione – Art. 2: *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l’adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.”*

Art. 18: *“I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale. Sono proibite le associazioni segrete e quelle che perseguono, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare”*

The logo for UILPA Agenzia Entrate features a stylized graphic on the left consisting of a blue and light blue shape with yellow stars, reminiscent of the European Union flag. To the right, the text 'UILPA' is written in large, bold, pink capital letters, and 'AGENZIA ENTRATE' is written below it in smaller, bold, pink capital letters.

UILPA
AGENZIA ENTRATE

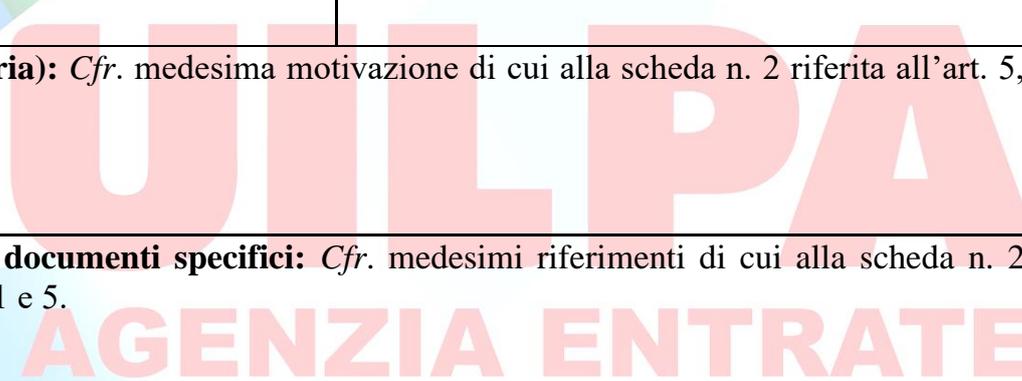
SCHEDA N. 4

“Articolo 9 comma 1 Lettera e)”

Formulazione attuale del testo che si propone di variare: Art. 9 Disposizioni particolari per l'attività “Contratti ed altri atti negoziali” 1..... a) e) dichiarare al Responsabile Unico del Procedimento (RUP) i conflitti di interesse apparente , potenziale o reale eventualmente sorti in relazione a ogni procedura negoziale. Il RUP dichiara eventuali propri conflitti al soggetto che lo ha nominato e/o al superiore gerarchico.	Formulazione proposta: Art. 9 Disposizioni particolari per l'attività “Contratti ed altri atti negoziali” 1..... a) e) dichiarare al Responsabile Unico del Procedimento (RUP) i conflitti di interesse, potenziale o reale eventualmente sorti in relazione a ogni procedura negoziale. Il RUP dichiara eventuali propri conflitti al soggetto che lo ha nominato e/o al superiore gerarchico.
--	--

Motivazione (obbligatoria): Cfr. medesima motivazione di cui alla scheda n. 2 riferita all'art. 5, commi 1 e 5.

Riferimenti a norme o documenti specifici: Cfr. medesimi riferimenti di cui alla scheda n. 2 riferita all'art. 5, commi 1 e 5.



SCHEDA N. 5

“Articolo 11”

Formulazione attuale del testo che si propone di variare: **Art. 11 Obbligo di comunicazione dei procedimenti penali**

1. Il dipendente che venga a conoscenza dell'avvio di un procedimento penale a suo carico, anche per fattispecie estranee all'ambito lavorativo, ne dà tempestiva notizia in forma scritta al Dirigente della struttura di appartenenza.
2. Il dipendente nei cui confronti sia stato emesso un provvedimento di rinvio a giudizio, anche per fattispecie estranee all'ambito lavorativo, ne dà tempestiva notizia in forma scritta al dirigente della struttura di appartenenza.
3. Le predette comunicazioni sono custodite dal dirigente all'interno del fascicolo personale del dipendente nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali e per il tempo strettamente necessario.

Formulazione proposta:

Art. 11 Obbligo di comunicazione dei procedimenti penali

Abrogare l'art. 11

Motivazione (obbligatoria): La materia relativa agli obblighi di comunicazione dei procedimenti penali ha avuto e ha tutt'ora una compiuta ed attenta regolamentazione nel CCNL di primo livello nell'ambito delle previsioni sulla responsabilità disciplinare e obblighi di comunicazione ed in materia di effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro. Introdurre, quindi, anche nel Codice di Comportamento, la regolamentazione di tale materia oltre a risultare ridondante potrebbe determinare incertezze applicative e nell'osservanza degli obblighi stessi.

L'esistenza, quindi, di una ponderata ed organica quanto rigorosa regolamentazione contrattuale rende inutile la reiterazione dei commi 2 e 3 dell'art. 11 della proposta del nuovo Codice.

Con riferimento al comma 1 del citato art. 11 è da evidenziare che costituisce una “duplicazione” della vigente previsione contrattuale per il personale dirigenziale ma sarebbe, invece, un immotivato aggravio di quanto già esistente tra gli obblighi contrattuali del personale delle Aree non dirigenziali in quanto “anticipa” l'obbligo di comunicazione del Dipendente alla preliminare fase del procedimento penale costituito dalla fase delle indagini.

La fattispecie di obbligo di comunicazione del Dipendente “anticipata” sin dal momento della conoscenza di essere sottoposto a indagine penale – no, quindi, rinvio a giudizio – è stata oggetto di ponderata valutazione delle parti contrattuali (Funzione Pubblica e OO.SS.) in occasione della sottoscrizione del CCNL Fc (di 1° livello). In tale contesto, è emerso che configurare tale obbligo nella fase delle indagini, avrebbe costituito – così come le esperienze pregresse rilevano – un immotivato aggravio a carico del Dipendente e/o di eccesso di prudenza rispetto all'interesse pubblico da tutelare per i frequenti ed irreversibili danni (es: in ambito di sviluppo o meno di carriera, assegnazioni di incarichi specifici, ecc.) che lo stesso Dipendente subirebbe rispetto agli automatismi di avvii di procedimenti disciplinari anche se con previsione di sospensione degli stessi in attesa del proseguo dell'iter/esito del procedimento penale.

Riferimenti a norme o documenti specifici:

>Art. 60 comma 3 lett. q) vigente CCNL Fc per le aree professionali.

>Art. 34, comma 4, lett. g) CCNL Area dirigenza Fc del 9 marzo 2020.

SCHEDA N. 6

“Articolo 16 comma 3”

Formulazione attuale del testo che si propone di variare: Art. 16 Comportamento in servizio 3. Il dipendente osserva l'orario di servizio e utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai contratti collettivi e dalle circolari interpretative.	Formulazione proposta: Art. 16 Comportamento in servizio 3. Abrogare il comma 3
--	---

Motivazione (obbligatoria): Il comma 3 dell'art. 16 proposto, come ogni disposizione prevista nel codice di comportamento, determina possibili gravose conseguenze sanzionatorie per il Dipendente sotto il profilo disciplinare, amministrativo, civile, ecc.. È presupposto necessario, quindi, che la disposizione sia pertinente, chiara, “non equivoca”, non ridondante rispetto ad obblighi puntualmente già regolamentati da leggi e/o contratti, che non si presti a molteplici interpretazioni e che, quindi, il Dipendente possa ragionevolmente osservare.

La disposizione del comma 3 è carente sotto molteplici delle descritte necessarie caratteristiche.

Preliminarmente, si evidenzia che fa impropriamente riferimento a “orario di servizio” da cui deriva alternativamente due ipotesi: 1. Il termine è errato in quanto diversamente è necessario fare riferimento per il Dipendente a “orario di lavoro” così come in CCNL puntualmente definito e là dove per orario di servizio è inteso il periodo entro cui l'ufficio può svolgere le sue funzionalità quotidiane. Oppure, 2. Con “servizio” si è inteso utilizzare un termine generico e pertanto pericolosamente indeterminato in una materia che, come detto, determina gravose conseguenze sul Dipendente.

Due ulteriori questioni da considerare attengono: 1) alla natura dei permessi di astensione dal lavoro, previsti per legge o per contratto, in quanto mera espressione di diritti attribuiti da una norma (contrattuale o legislativa) al lavoratore, che chiaramente ne usufruisce nei termini previsti dalla medesima norma; 2) l'utilizzo di molti di questi permessi è soggetto alla preventiva autorizzazione del responsabile della struttura di appartenenza. Pertanto, risulta chiaro che entrambi questi aspetti, presuppongono di per sé il naturale e necessario rispetto delle condizioni previste dalle norme, di contro laddove dovessero emergere situazioni “fraudolente” o simili poste in essere dal Dipendente queste potrebbero essere perseguite sulla base delle vigenti previsioni sanzionatorie riferibili a tali condotte.

Non può pertanto essere lasciato all’“interpretazione” del datore di lavoro valutazioni/interpretazioni in tali già predefinite fattispecie. È in questo senso ancor più illegittimo sottoporre il Dipendente a conseguenze sanzionatorie sulla base delle “circolari interpretative”, come erroneamente previsto dalla bozza del Codice, poiché – per principio generale - esse non sono fonte “normativa” ma “opinioni” spesso ondivaghe e sicuramente unilaterali, pur andando a commentare una materia, ad esempio quella contrattuale, che è stata disciplinata dall'incontro della volontà di più parti. Risulta, quindi, aberrante immaginare che un Dipendente, per aver usufruito di un suo diritto, sulla base di una circolare, poi magari revocata/rivista per erronea “interpretazione” unilaterale (come frequentemente accaduto), venga sanzionato irreversibilmente (ad esempio, disciplinarmente) in quanto non si sarebbe attenuto ad una “interpretazione/circolare” errata.

L'aberrazione è il riconoscere alla circolare l'essere fonte sanzionatoria indiretta in materia, come quella disciplinare, assimilabile ai principi generali del diritto penale.

Riferimenti a norme o documenti specifici: Le specifiche norme, contrattuali e legislative, vigenti e i fondamentali principi del nostro ordinamento giuridico.

SCHEDA N. 7

“Articolo 19”

Formulazione attuale del testo che si propone di variare: **Art. 19 Accesso alle banche dati**

1. Il dipendente accede alle banche dati gestite dall’Agenzia esclusivamente per finalità istituzionali e per ragioni **strettamente** connesse alla propria attività di servizio; qualunque accesso per motivi extra-istituzionali, indipendentemente dalla circostanza che il fatto integri un’ipotesi di reato, costituisce un accesso non autorizzato e può comportare l’applicazione di sanzioni disciplinari.

Formulazione proposta:

Art. 19 Accesso alle banche dati

1. Il dipendente accede alle banche dati gestite dall’Agenzia esclusivamente per finalità istituzionali e per ragioni connesse alla propria attività di servizio; qualunque accesso per motivi extra-istituzionali, indipendentemente dalla circostanza che il fatto integri un’ipotesi di reato, costituisce un accesso non autorizzato e può comportare l’applicazione di sanzioni disciplinari.

Motivazione (obbligatoria): La formulazione dell’art. 19 è di per sé esaustiva anche eliminando l’avverbio “strettamente” che diversamente può indurre il Dipendente a non dare disponibilità e flessibilità nel supportare e collaborare con i colleghi e superiori in quanto potrebbe essere inteso come limitazioni alle attività formalmente assegnate allo stesso. Pertanto, si propone di cassare dall’articolo la parola “strettamente”.

Riferimenti a norme o documenti specifici: *Ratio* letterale della previsione in esame

UILPA
AGENZIA ENTRATE

SCHEMA N. 8

“Articolo 21”

Formulazione attuale del testo che si propone di variare: Art. 21 Disposizioni ulteriori per i dirigenti 7. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile , secondo criteri di rotazione in relazione a quanto previsto dal Piano triennale di prevenzione della corruzione dell’Agenzia.	Formulazione proposta: Art. 21 Disposizioni ulteriori per i dirigenti 7. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e secondo criteri di rotazione in relazione a quanto previsto dal Piano triennale di prevenzione della corruzione dell’Agenzia.
--	---

Motivazione (obbligatoria): La formulazione dell’art. 21 comma 7 non può introdurre “esimenti” rispetto ai principi previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione tanto più con incisi, nella fattispecie “*per quanto possibile*”, caratterizzati dall’ampia genericità e discrezionalità. Circostanza ancor più aggravata se si considera che il principio/obbligo della rotazione degli incarichi è tra quelli cardini delle direttive ANAC.

Riferimenti a norme o documenti specifici: Direttive ANAC.



Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Con questa informativa l'Agenzia delle Entrate spiega come tratta i dati raccolti e quali sono i diritti riconosciuti all'interessato ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e del d.lgs. 196/2003, in materia di protezione dei dati personali, così come modificato dal d.lgs. 101/2018.

1. Finalità del trattamento

I dati personali forniti attraverso questo modello verranno trattati dall'Agenzia delle Entrate per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione alla procedura aperta di consultazione del nuovo Codice di comportamento, effettuata ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001.

2. Natura del conferimento

Il conferimento dei dati personali è obbligatorio, in quanto in mancanza di esso non sarà possibile dare inizio al procedimento di valutazione delle modifiche/integrazioni proposte.

3. Base giuridica

L'articolo 54, comma 5, del dlgs 165/2001 prevede che Ciascuna pubblica amministrazione definisca, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento.

I dati personali indicati in questo modello sono trattati dall'Agenzia delle Entrate nell'esecuzione dei propri compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri di cui è investito il Titolare del trattamento.

4. Conservazione

I dati saranno conservati per un periodo di tempo non superiore ad un anno ovvero entro il maggior termine per la definizione di eventuali procedimenti giurisdizionali o per rispondere a richieste da parte dell'Autorità giudiziaria.

5 Modalità del trattamento

I Suoi dati personali sono trattati anche con strumenti automatizzati per il tempo strettamente necessario a conseguire gli scopi per cui sono stati raccolti. L'Agenzia delle Entrate attua idonee misure per garantire che i Suoi dati personali vengano trattati in modo adeguato e conforme alle finalità per cui vengono gestiti; l'Agenzia delle Entrate impiega idonee misure di sicurezza, organizzative, tecniche e fisiche, per tutelare le informazioni dall'alterazione, dalla distruzione, dalla perdita, dal furto o dall'utilizzo improprio o illegittimo.

6. Categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di Responsabili

I Suoi dati personali non saranno oggetto di diffusione, tuttavia, se necessario, potranno essere comunicati:

- ai soggetti cui la comunicazione dei dati debba essere effettuata in adempimento di un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria, ovvero per adempiere ad un ordine dell'Autorità Giudiziaria;
- ai soggetti designati dal Titolare, in qualità di Responsabili, ovvero alle persone autorizzate al trattamento dei dati personali che operano sotto l'autorità diretta del titolare o del responsabile;

7. Diritti dell'interessato

L'interessato ha il diritto, in qualunque momento, di ottenere la conferma dell'esistenza o meno dei dati forniti anche attraverso la consultazione della propria area riservata del sito web dell'Agenzia delle Entrate. Ha inoltre il diritto di chiedere, nelle forme previste dall'ordinamento, la rettifica dei dati personali inesatti e l'integrazione di quelli incompleti e di esercitare ogni altro diritto ai sensi degli articoli da 18 a 22 del Regolamento laddove applicabili.

Tali diritti possono essere esercitati con richiesta indirizzata a: Agenzia delle Entrate, Via Giorgione n. 106 - 00147 Roma - indirizzo di posta elettronica: entrate.updp@agenziaentrate.it

Qualora l'interessato ritenga che il trattamento sia avvenuto in modo non conforme al Regolamento e al d.lgs. 196/2003, potrà rivolgersi al Garante per la Protezione dei dati Personali, ai sensi dell'art. 77 del medesimo Regolamento. Ulteriori informazioni in ordine ai suoi diritti sulla protezione dei dati personali sono reperibili sul sito web del Garante per la Protezione dei Dati Personali all'indirizzo www.garanteprivacy.it.

8. Responsabile della Protezione Dati

Il dato di contatto del Responsabile della Protezione dei Dati è: entrate.dpo@agenziaentrate.it

9. Titolare

Titolare del trattamento dei dati personali è l'Agenzia delle Entrate, via Giorgione n. 106, 00147 Roma

10. Responsabili del trattamento

L'Agenzia delle Entrate si avvale di Sogei Spa, in qualità di partner tecnologico, al quale è affidata la gestione del sistema informativo dell'Anagrafe tributaria, designato per questo Responsabile del trattamento dei dati ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679.