

## Il Consiglio di Stato

Signor  
Boris Bignasca  
Deputato al Gran Consiglio

### Interrogazione 31 maggio 2017 n. 115.17

**Chi controlla l'onestà e l'etica nell'Amministrazione cantonale? Quali sono gli strumenti per intervenire verso i collaboratori poco onesti? Il Governo ha le mani legate?**

Signor deputato,

ci riferiamo alla sua interrogazione del 31 maggio 2017 tramite la quale pone una serie di interrogativi inerenti i criteri di scelta e di controllo da parte dell'Amministrazione cantonale nei confronti dei dipendenti pubblici come pure le conseguenze in caso di provata violazione dei doveri di servizio.

Prima di entrare nel merito dei quesiti posti, lo scrivente Consiglio evidenzia che dalla sua interrogazione parrebbe che lo Stato abbia assegnato uno studio a una persona indagata nell'ambito di un'inchiesta condotta dalla magistratura italiana.

Per una corretta informazione, segnaliamo che la persona alla quale fa riferimento nell'atto parlamentare non ha ottenuto alcun mandato da parte dell'Amministrazione pubblica. La persona in questione è stata semplicemente intervistata dal mandatario in qualità di esperto, non remunerato, nell'ambito di un approfondimento sul futuro della piazza finanziaria ticinese, mandato appunto assegnato dallo scrivente Consiglio ad una società esterna. Si precisa inoltre che l'informazione in merito al coinvolgimento di detta persona in un'inchiesta è emersa solo qualche giorno prima l'inoltro della sua interrogazione. Evidentemente il mandatario non sapeva e non poteva supporre che uno, tra i numerosi professionisti della piazza finanziaria intervistati, sarebbe poi stato in seguito coinvolto a distanza di anni in un'inchiesta penale.

Fatta questa premessa, rispondiamo come segue ai quesiti posti.

- 1. Indipendentemente dallo statuto, quali sono gli accertamenti che l'Amministrazione cantonale, conduce al momento dell'inizio di un rapporto di collaborazione? Quali documenti sono richiesti al candidato?**

Per rispondere al quesito evidenziamo due distinte fattispecie.

Nell'ambito dell'attribuzione di un mandato, quindi al di fuori di un rapporto d'impiego presso l'Amministrazione cantonale, vengono richieste le attestazioni sancite dall'art. 39 del Regolamento di applicazione della legge sulle commesse pubbliche e del concordato intercantonale sugli appalti pubblici (RLCPubb/CIAP). L'art. 38 RLCPubb/CIAP elenca inoltre i motivi che permettono al committente di escludere l'offerta.

Parimenti ai sensi degli artt. 20 e seguenti della Legge sulle commesse pubbliche (LCPubb), il legislatore elenca i criteri di idoneità degli offerenti.

Per quanto attiene per contro all'assunzione di personale, differenziamo la categoria dei docenti cantonali da quella degli impiegati. Nel primo caso, essendoci uno stretto contatto con persone minori, la valutazione dei candidati è più mirata; questo vale anche per gli impiegati che esercitano funzioni a contatto con minorenni.

In generale, per tutte le nuove assunzioni di impiegati, viene richiesto un curriculum vitae aggiornato, diplomi e certificati di studio, eventuali attestati di lavoro, un certificato individuale di stato civile o atto di famiglia, l'autocertificazione sullo stato di salute in originale e infine l'autocertificazione relativa al casellario giudiziale in originale; se la funzione prevede il contatto con i minorenni, viene richiesto l'estratto originale del casellario giudiziale specifico per privati. La maggior parte dei documenti citati viene richiesta già in sede di candidatura. Nel caso in cui un candidato segnali sull'autocertificazione un precedente penale, è richiesta la presentazione della documentazione inerente al procedimento necessaria alla valutazione della "compatibilità" del precedente con la funzione da svolgere. Si annota che in passato era uso richiedere a tutti i candidati a un concorso l'estratto del casellario giudiziale, a prescindere dal fatto di essere convocati o meno per un colloquio; questa prassi venne poi modificata introducendo in sostituzione l'autocertificazione, al fine di non generare per i postulanti dei costi evitabili, considerata la proporzione tra la quantità di candidature e il numero di candidati concretamente considerati nel processo di valutazione. La Sezione delle risorse umane sta attualmente valutando la possibilità di richiedere l'estratto del casellario giudiziale almeno a chi viene convocato per un colloquio e in questo senso si intende procedere.

Per specifiche professioni, principalmente quelle legate a funzioni di polizia, è prevista, oltre ai documenti standard, un'analisi dettagliata della situazione "giudiziaria" e "debitoria" dei candidati.

Per quanto riguarda i docenti, per i quali è previsto un unico concorso annuale nell'ambito del quale si concentrano ca. 2'500 candidature, gli accertamenti sono applicati prima dell'inizio del rapporto di collaborazione, ovvero durante il processo di selezione dei candidati che postulano per un impiego in qualità di docente. In particolare, ai candidati è richiesto di presentare l'estratto del casellario giudiziale in originale, l'estratto specifico per privati del casellario giudiziale (sempre in originale) e di compilare un questionario relativo al casellario giudiziale. Per i candidati stranieri residenti all'estero e per i candidati stranieri residenti in Svizzera dal primo gennaio 2011 è richiesto l'estratto del casellario originale dell'ultimo paese di residenza. Queste richieste valgono anche per la procedura di assunzione dei docenti comunali, curata dall'Ufficio delle scuole comunali.

Per l'elenco esaustivo dei documenti richiesti ai candidati che intendono concorrere per un posto di docente si rimanda ai testi dei bandi per l'assunzione dei docenti cantonali e comunali, e in particolare al capitolo "Documentazione da allegare".

Il Consiglio di Stato presta particolare attenzione alla selezione dei candidati e non esclude, in futuro e qualora ne rilevasse la necessità, di modificare le procedure introducendo gli strumenti che riterrà più opportuni.

**2. Quali sono gli strumenti presso la Sezione delle risorse umane che si mettono in atto al fine di creare una cultura del "dipendente dello Stato" che sia propensa all'onestà e all'adempimento dei propri compiti in maniera efficace ed efficiente?**

La Sezione delle risorse umane organizza un corso di formazione per i neoassunti nell'Amministrazione cantonale e, in quel contesto, uno dei temi centrali è la caratterizzazione del dipendente pubblico. L'accento viene messo in particolare sulla competenza professionale,

la correttezza etico-morale, l'affidabilità e la motivazione per rapporto alla funzione che si ricopre all'interno dello Stato. Si approfondiscono pure le differenze tra l'amministrazione pubblica e il settore privato, sottolineando che un'amministrazione pubblica deve adempiere ai compiti definiti dalla Costituzione e dalle Leggi. In tale contesto, basandosi sulla Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (in particolare gli art. 22 e 23), si ripercorrono i doveri del dipendente.

Questi aspetti sono inoltre tematizzati nella formazione obbligatoria prevista per i funzionari dirigenti, i quali devono fungere da esempio e da forza trainante anche per quanto attiene ai valori peculiari di un dipendente dell'Amministrazione cantonale.

**3. Se esistono, quali sono i controlli periodici dell'Amministrazione per valutare il comportamento dei propri dipendenti?**

Giusta l'art. 24 Lord i funzionari dirigenti "*dirigono, coordinano e verificano il lavoro dei loro collaboratori*". In questi termini i responsabili di unità amministrative predispongono dei controlli interni che possono variare da settore a settore a dipendenza del ruolo e delle implicazioni che ne derivano.

Secondo i disposti dell'art. 40 Lord, in caso di apertura di un procedimento penale a carico di un pubblico dipendente, il procuratore è tenuto a informare l'autorità di nomina dell'apertura di un procedimento penale. Successivamente viene aperta anche una procedura disciplinare. Inoltre ogni singolo dipendente che "*ha notizia di un reato di azione pubblica è tenuto a farne immediato rapporto al Consiglio di Stato o al Ministero pubblico, trasmettendogli i verbali e gli atti relativi.*" (Art. 31a Lord).

**4. Quali sono le conseguenze nel caso in cui i collaboratori non dovessero rispettare l'etica richiesta? Quali margini di intervento ha e quali strumenti sono a disposizione dello Stato (ammonimento, sospensione, ecc.)?**

In caso di violazione dell'etica o di violazioni dei doveri di servizio il Consiglio di Stato, dopo l'apertura di un procedimento disciplinare, può infliggere al collaboratore una sanzione che va dall'ammonimento alla sospensione dalla funzione e dal salario fino a 8 mesi. In casi ancora più gravi si può giungere allo scioglimento del rapporto d'impiego.

*Il tempo impiegato per l'elaborazione della presente risposta ammonta complessivamente a 3 ore lavorative.*

Voglia gradire, signor deputato, l'espressione della nostra stima.

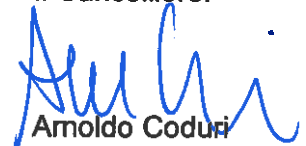
PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:



Manuele Bertoli

Il Cancelliere:



Arnaldo Coduri