



Bestuur

Onderwerp: Personeelsregelingen integriteit Noordelijk Belastingkantoor

Vergadering d.d.	03-12-2018
Agendapunt	9
Status	Besluitvormend
Opgesteld door	Maaïke Andela/Johan Bulthuis
Afgestemd met	Paulien Geerdink, OR, Linda van Leeuwen, Robert van der Ende, Janet Hidding
Routering stuk	
Openbaar	Ja
Registratienummer	
Bijlagen	De betreffende regelingen en het processchema zijn ter inzage beschikbaar

Het Bestuur besluit

De volgende regelingen (inclusief processchema) betreffende Integriteit vast te stellen onder voorbehoud van instemming van de OR:

1. Besluit betreffende het afleggen van de eed/ belofte door ambtenaren van het Noordelijk Belastingkantoor;
2. Gedragscode integriteit Noordelijk Belastingkantoor;
3. Regeling melden vermoeden misstand, onregelmatigheid of integriteitsschending;
4. Verklaring van integriteit en geheimhouding voor externen;
5. Processchema Regeling melden vermoeden misstand, onregelmatigheid of integriteitsschending.

Inleiding

De onderwerpen geheimhoudingsverklaring, ambtseed, gedragscode (o.a. social media), vermoeden van misstanden (klokkenluidersregeling) zijn van groot belang voor het Noordelijk Belastingkantoor. Medewerkers, ambtenaren van het Noordelijk Belastingkantoor voeren wettelijke taken uit voor de deelnemers van het Noordelijk Belastingkantoor. Dit behoort op een integere wijze plaats te vinden.



Beoogd effect

Integriteit van de overheid en haar functionarissen is belangrijk omdat zij een belangrijke en ingrijpende rol spelen in het leven van de burgers. In aanvulling op de wettelijke regels, is het noodzaak om een gedragscode te ontwikkelen en te implementeren om de integriteit van medewerkers werkzaam bij of voor het Noordelijk Belastingkantoor te waarborgen. Zowel vanuit werkgevers- als werknemersperspectief is dit van belang.

De regelingen betreffen een uitwerking van de Arbeidsomstandighedenwet, de Ambtenarenwet 2017 en de van toepassing zijn de CAO SAW. De regelingen zijn zo opgesteld dat ze logisch op elkaar aansluiten. Het is één pakket, met zowel aandacht voor de interne als de externe medewerker. Verder is op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) vereist dat het vertrouwelijk omgaan met persoonsgegevens goed geborgd is in de organisatie. Een goede implementatie en borging producten die uit de regelingen voortkomen in het E-HRM systeem van het Noordelijk Belastingkantoor is van belang om aantoonbaar compliant te zijn. Met andere woorden: de regelingen in de bijlage met bijbehorende formulieren zullen bij juiste implementatie voor dit beoogde effect zorgen.

Argumenten

Op grond van hoofdstuk 9 van de CAO SAW dient de werkgever een integriteitsbeleid te voeren dat gericht is op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengelingen en discriminatie. Dit hoofdstuk uit de CAO vloeit weer deels voort uit de Arbeidsomstandighedenwet en de Ambtenarenwet 2017.

De werkgever (het bestuur) draagt volgens artikel 9.1 sub c zorg voor een gedragscode voor goed ambtelijk handelen. Daarnaast stelt de werkgever voorschriften op voor het afleggen van ambtseed. In het formulier voor de ambtseed wordt conform de Ambtenarenwet 2017 weer verwezen naar de gedragscode integriteit.

Als onderdeel van het integriteitsbeleid en de daarmee samenhangende regelingen is het heel goed om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Zo mogelijk intern en extern. Het is van belang dat de interne vertrouwenspersoon eenvoudig bereikbaar is en dat medewerkers gemakkelijk naar hem of haar toestappen. Hoe laagdrempelig de vertrouwenspersoon is, hoe groter de kans dat de vertrouwenspersoon het beoogde effect sorteert. In de regeling in de bijlage is zowel de interne als externe rol geborgd. Ook de leidinggevende is een logisch aanspreekpunt voor een medewerker en als zodanig in de regeling opgenomen.

Naast interne medewerkers in dienst van het Noordelijk Belastingkantoor heeft het Noordelijk Belastingkantoor een flexibele schil van externe medewerkers. Ook deze externe medewerkers dienen onze gedragscode integriteit te kennen en te onderschrijven. Omdat ze niet een ambtseed afleggen hebben we hiervoor de procedure voor ondertekening van een Verklaring van Integriteit en geheimhouding voor externen opgezet. Na vaststelling van deze nieuwe tekst en de gedragscode zullen deze formulieren naar onze externe partners (zoals onder andere 365 werk) verzonden worden.

Samenhang met andere documenten/onderwerpen

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) die per 1 januari 2020 in werking treedt, regelt dat ambtenaren straks zoveel mogelijk dezelfde rechtspositie krijgen als werknemers in het bedrijfsleven. De 'ambtelijke status' verdwijnt echter niet en ook het begrip 'ambtenaar' blijft bestaan.

Dit betekent dat iedere medewerker in dienst van een overheidswerkgever ambtenaar blijft. Dat het werken voor de overheid bepaalde eisen stelt aan de medewerker verandert ook niet. In de Ambtenarenwet 2017 blijven onderwerpen als het integriteitsbeleid, het vervullen van vertrouwensfuncties, geheimhoudingsbepalingen en het beperken van grondrechten publiekrechtelijk geregeld. Overheidswerkgevers zullen er ook straks voor moeten zorgen dat de ambtenaar bij indiensttreding de eed of belofte aflegt. In de loop naar 2020 is het Noordelijk Belastingkantoor aangesloten bij de oprichting van een werkgeversvereniging zal op dit onderwerp ook betrokken worden door de Unie van Waterschappen bij de ontwikkelingen en acties hiervoor inzetten zodat de overgang naar de wet Wnra soepel verloopt.

Zoals gezegd is er ook een samenhang met de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Om die reden zijn de regelingen afgestemd met de functionaris gegevensbescherming.

Gevoeligheden, risico's en kanttekeningen

De ambtseed kan worden beschouwd als een 'oubollig instituut' waardoor er weerstand kan ontstaan tegen de aflegging hiervan. Ook medewerkers die al sinds jaar en dag ambtenaar zijn zullen de noodzaak wellicht minder ervaren. Om deze reden is er een knip gemaakt tussen een verklaring voor zittend personeel en voor nieuw in dienst te treden personeel.

Verder is het Noordelijk Belastingkantoor een nieuwe overheidswerkgever en integriteit bij de overheid is een belangrijk thema. Iedere overheidsorganisatie is wettelijk verplicht integriteitsbeleid te voeren en zich daarover te verantwoorden. Aandacht en bewustwording voor integriteit is van belang. Dit start met het doorlichten van regels, procedures, processen en maatregelen die integriteit duurzaam kunnen borgen.

Financiële consequenties

Organisatie van de bijeenkomsten voor het afleggen van de ambtseed zullen kosten met zich meebrengen. Met name in de initiële sfeer omdat er een inhaalslag dient te worden gemaakt voor het zittend personeel. De eerste bijeenkomst waarin de eed/belofte door de directeur van het Noordelijk Belastingkantoor afgelegd wordt zal gecombineerd worden met de nieuwjaarsbijeenkomst. Daarna volgen per team bijeenkomsten in januari/februari 2019. Vervolgens zullen een aantal keren per jaar (groeps)bijeenkomsten worden georganiseerd indien er nieuwe medewerkers komen.

Verder zullen de processen in ons Personeelsinformatiesysteem met betrekking tot de personeelsdossiers en de dossiers voor externen op orde moeten gebracht. Dit kost extra tijd en inzet vanuit HRM.

Uitvoering / vervolg

Na dit traject en het parallelle instemmingstraject met de OR zal er tot implementatie van de regelingen worden overgegaan.

Communicatie

Na vaststelling door het bestuur worden de regelingen gepubliceerd en bekendgemaakt via overheid.nl en op de HRM pagina van intranet. Daarna zal een implementatie traject gestart worden. Extra aandacht en bewustzijn voor integriteit in de werkoverleggen is ook van evident belang.