



COMUNE DI GOLASECCA

PROVINCIA DI VARESE

TEL. 0331/959414

FAX. 0331/959329

GOLASECCA, 7 gennaio 2014

N. di Protocollo74

Categoria Classe

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

SEGRETARIO@COMUNE.GOLASECCA.VA.IT

OGGETTO: ADOZIONE CODICE COMPORTAMENTO - DIRETTIVA.

A tutti i Dipendenti

e, per conoscenza

Giunta comunale

S E D E

S E D E

Con delibera Giunta Comunale n. 90 del 23-12-2013, quest'Amministrazione ha adottato il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Golasecca, in attuazione di quanto richiesto dall'art. 54, comma 5, del D. Lgs.vo n. 165/2001 e della successiva deliberazione dell'A.N.A.C. n. 75/2013 con cui sono state approvate le Linee Guida in materia di codici di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

Con il CODICE DI COMPORTAMENTO dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, il comma 44 della legge (che ha sostituito l'art. 54 del d. lgs. 165/2001) ha attribuito la finalità di prevenire i fenomeni di corruzione e di garantire i doveri costituzionali di diligenza, lealtà ed imparzialità del dipendente pubblico, che opera a servizio esclusivo della cura dell'interesse pubblico; in base al novellato comma 6 dell'art. 54 cit. *"sull'applicazione dei codici di comportamento vigilano i dirigenti di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina"*.

La norma prevede che la violazione dei doveri contenuti nel CODICE è fonte di responsabilità disciplinare, idonea ad integrare anche la misura espulsiva del licenziamento.

Per quanto sopra, si ricavano **alcuni obblighi che devono trovare immediata attuazione e applicazione da parte dei responsabili di Settore**, che vengono di seguito riassunti:

a) Estensione dell'efficacia del codice di comportamento.

In base all'art. 2, comma 3 del dpr 62/2013, **in tutti i contratti di collaborazione e consulenza e nei contratti con imprese fornitrici di servizi o beni o che realizzano opere in favore dell'amministrazione, deve essere inserita una clausola che individua una apposita causa di risoluzione o decadenza del rapporto contrattuale nell'ipotesi in cui i collaboratori o consulenti dell'amministrazione ovvero i collaboratori a qualsiasi titolo delle imprese violino gli obblighi derivanti dal codice di comportamento.**

Per i contratti in essere, in applicazione del principio dell'eterointegrazione del contratto (che si desume dall'art. 2 comma 3 del Dpr 62/2013), **è opportuno inviare una comunicazione ai collaboratori o consulenti o alle imprese informandoli dell'avvenuta integrazione del contenuto del contratto con gli obblighi di**

comportamento sanciti dal codice, chiedendo la restituzione di copia della lettera, con la firma per ricevuta ed accettazione.

Esemplificativamente:

- nei bandi e nelle lettere di invito deve inserirsi, tra le dichiarazioni che debbono essere rese dai partecipanti, anche la seguente: “di essere a conoscenza che la violazione degli obblighi indicati dal D.P.R. 16.4.2013, n.62 costituisce causa di risoluzione del contratto (oppure, in caso di concessione, causa di decadenza)”;
- in tutti gli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze e dei servizi, deve inserirsi la seguente clausola: “costituisce motivo di risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell’art. 1456 del codice civile la violazione da parte del contraente degli obblighi di cui al Dpr 16 aprile 2013, n.62”.

b) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la p.a.

In base al comma 16-ter dell’art. 53 del d.lgs. 165/2001, *“i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri”*.

Ne consegue **l’obbligo di inserire in tutti i contratti di assunzione del personale una apposita clausola** che prevede il divieto in capo al dipendente di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l’apporto decisionale del dipendente stesso; allo stesso modo, sussiste **l’obbligo di inserire nei bandi gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, anche mediante procedura negoziata, una apposita clausola che impedisca la partecipazione (condizione soggettiva) ai soggetti che hanno concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della medesima pubblica amministrazione nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto**.

Esemplificativamente, in tali atti, deve essere prevista tra le dichiarazioni da rendere ai fini della partecipazione alla procedura di affidamento, anche la seguente: *“dichiara di essere a conoscenza di quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e dell’art. 21 del d. lgs. 39/2013”*; analogamente, in tutti i contratti d’appalto deve essere inserita la seguente clausola: *“Ai sensi dell’art. 53, comma 16-ter del decreto legislativo n. 165/2001, l’aggiudicatario –sottoscrivendo il presente contratto- attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, ad ex dipendenti del comune committente, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione nei propri confronti”*.

Si tenga conto che la norma sancisce la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi attribuiti in violazione di tale divieto, ed individua una ipotesi di incapacità negoziale nei confronti della p.a. per tre anni in capo ai privati che hanno concluso tali contratti o attribuito gli incarichi in questione.

c) Le situazioni di conflitto di interessi

Il novellato art. 6-bis della L. 241/1990 prevede che **il responsabile del procedimento deve astenersi in caso di conflitto di interessi, anche potenziale**.

L’art. 7 del dpr n. 62/2013 prevede l’obbligo di astensione in capo al dipendente quando le decisioni o le attività possano coinvolgere interessi *“propri, ovvero di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi... o quando sussistano ragioni di convenienza”*.

Entrambe le norme prevedono l’obbligo di segnalazione in capo al dipendente della situazione di conflitto, al proprio responsabile di settore, il quale decide sull’astensione.

Nell'ipotesi di conflitto in capo al responsabile di settore, la segnalazione va effettuata al responsabile della prevenzione della corruzione.

Il citato Codice verrà consegnato a tutti i dipendenti del Comune di Golasecca con la relativa scheda che dovrà essere debitamente compilata e restituita al Servizio Personale.

Si richiede la massima attenzione nell'osservare le disposizioni del citato Codice.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Responsabile della prevenzione della corruzione
F.to Dott.ssa Marisa Stellato