



# CITTÀ DI RAGUSA

[www.comune.ragusa.gov.it](http://www.comune.ragusa.gov.it)



## UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE

C.so Italia, 72 – Tel. – 0932 676268 – - E-mail [segretario.generale@comune.ragusa.gov.it](mailto:segretario.generale@comune.ragusa.gov.it)

pec:[protocollo@pec.comune.ragusa.gov.it](mailto:protocollo@pec.comune.ragusa.gov.it)



Ragusa, 21 novembre 2019

Ai Sigg. Dirigenti

e p.c. Al Sig.Sindaco

All'Ufficio controlli interni e prevenzione della corruzione

LORO SEDI

**OGGETTO: Direttive in materia di inserimento di clausole all'interno di provvedimenti di incarico, atti prodromici all'affidamento di appalti, contratti e disciplinari. Osservanza dei codici di comportamento e divieto di pantouflage.**

Come noto, la disciplina degli obblighi di comportamento dei dipendenti dell'ente si rinviene nel c.d. codice generale di comportamento approvato con il DPR 62/2013 e nel codice di comportamento integrativo approvato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del citato D.P.R, con deliberazione della G.M. n. 21 del 24 gennaio 2014.

L'ambito di applicazione soggettivo dei predetti codici, oltre a ricomprendere i dipendenti dell'ente, include anche le categorie elencate all'art. 2, comma 3, del codice generale e all'art. 2, comma 2, del codice integrativo, ovvero:

- a) collaboratori e consulenti del Comune, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, e a qualsiasi titolo, pertanto anche a titolo gratuito;
- b) ai titolari di organi o incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche;
- c) ai collaboratori, a qualsiasi titolo, degli operatori economici aggiudicatari di contratto d'appalto di lavori, servizi e forniture.

I citati testi normativi pongono a carico di ciascun Dirigente e titolare di P.O. l'obbligo di inserire “negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice.”

Si segnala, altresì, che, nell'ambito delle misure di contrasto alla corruzione da attuare mediante l'inserimento di apposite clausole nei bandi di gara o nelle procedure prodromiche agli affidamenti, figura l'obbligo - sancito al punto 3.1.9. del Piano Nazionale della Prevenzione della Corruzione approvato con deliberazione della ex CIVIT (ora A.N.A.C.) n. 72 in data 11 settembre 2013, tuttora vigente -, di prevedere, anche nell'ambito di procedure negoziate, la condizione soggettiva “*di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto*” (**c.d. clausola di pantouflage**), pena l'esclusione dalle procedure di affidamento.

Si richiama, in proposito, quanto statuito dall'art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs. n.165/2001, come introdotto dalla Legge n.190, art.1 comma 42, a mente del quale i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto di 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma 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 ed accertati ad essi riferiti.

La *ratio* della predetta norma è volta al tentativo di ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente, successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Si intende evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro con l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Ciò premesso, al fine di assicurare la puntuale e uniforme applicazione delle predette disposizioni normative, si formulano le seguenti prescrizioni:

- 1) a cura del Responsabile del Servizio Personale, nei contratti di assunzione devono essere inserite clausole che richiamino l'obbligo di osservanza del codice di comportamento generale e integrativo, e che prevedano l'esplicito divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- 2) a cura dei Dirigenti e Responsabili di procedimento, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, deve essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad

ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

3) i Dirigenti e Responsabili di procedimento ed i componenti delle commissioni di gara, per quanto di rispettiva competenza, devono disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;

4) i Dirigenti e i responsabili di procedimento che riscontrino la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001 devono segnalare la circostanza all'Avvocatura comunale affinché elabori la proposta da proporre alla Giunta di costituzione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione del citato divieto;

5) in tutti i contratti, indipendentemente dalla forma con la quale vengono sottoscritti, devono essere inserite le clausole che richiamano l'osservanza dei codici di comportamento e il divieto di *pantouflage*.

Si invitano, pertanto, le SS.VV. ad adeguare gli schemi di incarico, i disciplinari, i bandi, lettere di invito, i capitolati, i contratti, le convenzioni, i disciplinari ecc., inserendo le clausole che, in via esemplificativa, si riportano nell'allegato schema.

La presente direttiva dovrà essere pubblicata, ai sensi dell'art. 12, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Atti generali" in voce "Atti amministrativi generali".

Se ne raccomanda la puntuale applicazione, rappresentando che in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa, il rispetto di tale direttiva sarà oggetto di specifica verifica.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Maria Riva)



Allegato alla direttiva in materia di "inserimento di clausole all'interno di provvedimenti di incarico, atti prodromici all'affidamento di appalti, contratti e disciplinari. Osservanza dei codici di comportamento e divieto di pantouflage".

#### CLAUSOLE CONTRATTUALI

Clausole da inserire negli atti e nei disciplinari di incarico relativi ai soggetti di cui all'art. 2, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013 e all'art. 2, comma 2, del codice integrativo del comune di Ragusa.

<<Ai sensi del combinato disposto dell'art. 2, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013 "Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001" e dell'art. 2, comma 2, del Codice integrativo di comportamento del Comune di Ragusa approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 21 del 24 gennaio 2014, il collaboratore/consulente/incaricato presso l'ufficio .....si impegna, pena la risoluzione del rapporto, al rispetto degli obblighi di comportamento previsti dai predetti codici, in quanto compatibili.

In caso di violazione di taluno degli obblighi previsti dai predetti codici di comportamento, accertata, da parte dell'amministrazione, la compatibilità dell'obbligo violato con la tipologia del rapporto instaurato, verrà assegnato un termine perentorio di 15 giorni, decorrenti dalla contestazione della violazione, per la presentazione di eventuali giustificazioni. Decorso infruttuosamente il termine o nel caso di giustificazioni ritenute non idonee, si procederà alla risoluzione del rapporto, fatto salvo il risarcimento del danno.>>

Clausole da inserire nei contratti di appalto, capitolati e nelle concessioni di servizi pubblici.

<<L'appaltatore/concessionario, dichiara, a pena di risoluzione *ipso jure* del presente contratto con obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti, di non aver concluso e di non concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito e/o di attribuire incarichi professionali ad ex dipendenti dell'Ente che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dello stesso Ente, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro presso l'Ente.

Ai sensi e per gli effetti del comma 3, dell'art. 2 del D.P.R. n. 62/2013, l'impresa appaltatrice dichiara di osservare il codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici e il codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente approvato con deliberazione G.M. n. 21 del 24 gennaio 2014; pertanto si impegna affinché gli obblighi di condotta in esso contenuti siano rispettati dai propri collaboratori a qualsiasi titolo, in relazione alle prestazioni dedotte nel presente contratto. In caso di inosservanza del superiore obbligo il presente contratto si intenderà risolto di diritto.

A tal fine l'Ente si riserva di richiedere all'impresa, la quale provvederà a fornire riscontro entro 10 giorni dalla richiesta, l'elenco dei propri dipendenti e/o collaboratori unitamente alla dichiarazione dei medesimi di accettare espressamente la presente clausola.>>

Condizione soggettiva che i partecipanti alle procedure di affidamento, anche mediante procedura negoziata, sono tenuti ad attestare con dichiarazione resa ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, pena l'esclusione:

<<di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto", pena l'esclusione dalle procedure di affidamento.>>