

# ***Comune di S. Pietro di Cadore***

## ***Provincia di Belluno***

Prot. n. 6373

San Pietro di Cadore, 19 dicembre 2014

OGGETTO : ***Applicazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dalla legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione***

**Agli organi di indirizzo politico**

**Ai Responsabili di servizio**

**Al personale**

### **PREMESSA**

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, sono state approvate le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.

Con tale provvedimento legislativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione che mira a garantire l'attuazione coordinata delle strategie elaborate in materia a livello nazionale ed internazionale e, al contempo, a fornire alle pubbliche amministrazioni le linee di indirizzo per la corretta applicazione delle misure e degli strumenti di prevenzione previsti dalla legge.

Sotto tale ultimo aspetto, riveste un ruolo fondamentale il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dalla CIVIT con delibera n. 72 dell'11.9.2013, che fornisce una serie di disposizioni volte a guidare le amministrazioni nell'attuazione della normativa, attraverso l'emanazione di direttive interne idonee ad adeguare le procedure interne e a conformare la condotta dei dipendenti agli obblighi di legge.

# ***Comune di S. Pietro di Cadore***

*Provincia di Belluno*

L'amministrazione comunale ha adottato, con Delibera di Giunta n. 19 del 23 marzo 2014 il Piano Triennale di prevenzione della corruzione, aggiornato con con Delibera di Giunta n. 71 del 5 novembre 2014 ed integrato con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Ciò premesso, si forniscono le seguenti direttive che, da un lato, completano la disciplina degli ambiti già trattati e, dall'altro, regolamentano ulteriori aspetti previsti dalle previsioni normative in materia.

## ***1. Prevenzione fenomeni corruttivi nella formazione di commissioni e nell'assegnazione agli uffici***

L'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 introduce un'articolata previsione volta a prevenire l'insorgenza di fenomeni corruttivi in particolari circostanze, ovvero all'atto della formazione delle commissioni di concorso o di gara, nonché all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, ovvero all'attribuzione di ausili finanziari in genere o vantaggi economici a soggetti pubblici o privati.

La predetta norma prevede che coloro che abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti contro la pubblica amministrazione):

*"a) non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*

*b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*

*c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di*

# *Comune di S. Pietro di Cadore*

Provincia di Belluno

*sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere" .*

Pertanto, non possono essere nominati componenti di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per l'attribuzione di commesse di qualunque genere (beni, servizi e forniture), nonché per la concessione di ausili finanziari in genere o vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, coloro che abbiano riportato sentenze di condanna, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione, anche allorché la decisione di condanna non sia passata in giudicato.

Si ricorda anche le disposizioni di cui all'articolo 84 del Codice dei Contratti in materia di commissione giudicatrice nel caso di aggiudicazione con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa :

*I commissari diversi dal Presidente non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta.*

*Coloro che nel biennio precedente hanno rivestito cariche di pubblico amministratore non possono essere nominati commissari relativamente a contratti affidati dalle amministrazioni presso le quali hanno prestato servizio.*

*Sono esclusi da successivi incarichi di commissario coloro che, in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi.*

*Si applicano ai commissari le cause di astensione previste dall'articolo 51 cod. proc. civ..*

A tal fine, prima di procedere alla nomina dei componenti delle predette commissioni, è necessario, a cura del Responsabile della struttura nel cui ambito di competenze rientrano le attività della commissione, procedere all'accertamento in ordine alla eventuale sussistenza di precedenti penali e cause di incompatibilità a carico dei componenti medesimi, che sono tenuti a rendere dichiarazione sostitutiva di certificazione ai termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

Resta inteso che le dichiarazioni sono soggetti ai controlli di cui all'art. 71, D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000..

Ricorrendo le richiamate condizioni ostative, l'incarico non potrà essere conferito. In conformità alle previsioni del PNA, in caso di violazione di tale specifica previsione di inconfiribilità, l'incarico è nullo ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n.39/2013, così come gli atti e i contratti posti in essere in violazione

# *Comune di S. Pietro di Cadore*

## *Provincia di Belluno*

delle limitazioni e condizioni ostative predette, e si applicano le sanzioni di cui al successivo art. 18 del medesimo decreto.

Ove, invece, la situazione di inconferibilità si appalesi nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione effettuerà le contestazioni nei confronti dell'interessato, ai fini della successiva rimozione dello stesso dall'incarico.

La specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato articolo 35 bis riguarda dirigenti e funzionari che abbiano riportato una sentenza di condanna, alle condizioni già descritte, per i quali vige il divieto di assegnazione agli uffici considerati a più elevato rischio corruttivo, in quanto preposti alla gestione di risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati.

E', quindi, necessario che gli interessati, all'atto dell'assegnazione ad uno predetti uffici, rendano al Responsabile della struttura ove è incardinato l'ufficio medesimo le dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine all'insussistenza della condizione ostativa in parola.

Ove detta condizione si appalesi nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione effettuerà le contestazioni nei confronti dell'interessato, ai fini della successiva assegnazione ad altro ufficio.

Anche in questo caso, come previsto dal PNA, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 17 e 18 del d.lgs. n. 39/2013.

## ***2. Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali***

Il d.lgs. n. 39/2013 disciplina varie ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali .

L'art. 20 del predetto decreto richiede che il destinatario dell'incarico renda apposite dichiarazioni circa l'insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste.

# *Comune di S. Pietro di Cadore*

## *Provincia di Belluno*

Della produzione di detta dichiarazione dovrà darsi atto nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

Il PNA prevede che il controllo a carico delle pubbliche amministrazioni in ordine alla sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs n. 39/2013, venga effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico, precisando, al riguardo, che, ove la situazione di incompatibilità emerga al momento del conferimento dell'incarico, la stessa debba essere rimossa prima del conferimento stesso;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Nel caso in cui la situazione di incompatibilità dovesse emergere nel corso del rapporto, si applicano le previsioni di cui agli artt. 15 e 19 del d. lgs. 39/2013.<sup>[1]</sup>

Infine, il Responsabile d'Area competente avrà cura di prevedere che i bandi finalizzati all'assegnazione di incarichi dirigenziali facciano espresso riferimento all'insussistenza di situazioni di inconferibilità ed incompatibilità di cui ai capi II, III, V e VI del d.lgs. n. 39/2013.

A fine esemplificativo, i casi maggiormente ricorrenti in questo comune sono gli incarichi di Responsabile di servizio conferiti ai sensi degli articoli 109 e 110 del D.Lvo 267/2000.

A tal fine è già stata predisposta idonea modulistica onde rendere le dichiarazioni del caso.

Si ricorda che l'art.17 del D.Lgs 39/2013 prevede espressamente la nullità degli atti e dei contratti posti in essere in violazione dell'art.3 del medesimo Decreto, che stabilisce appunto le cause di inconferibilità degli incarichi.

### **3. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

# *Comune di S. Pietro di Cadore*

## *Provincia di Belluno*

*L'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 42, della legge n. 190/2012, prevede che "i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, 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 e accertati ad essi riferiti".*

La norma introduce un divieto temporalmente e soggettivamente circoscritto, prevedendo che nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, quei dipendenti che, nel corso degli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possano svolgere alcuna attività lavorativa o professionale, autonoma o subordinata, presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi sottoscritti nell'esercizio di quei poteri.

*L'allegato 1 del PNA delimita il campo di applicazione della norma a "coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura".*

Alla violazione del divieto consegue, da un lato, la sanzione della nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti e, dall'altro, che i soggetti privati che abbiano eluso tale normativa non possano contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

In relazione a quanto sopra, il Responsabile del servizio competente, all'atto dell'assunzione di personale, avrà cura di inserire nei relativi contratti una specifica clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa, a titolo di lavoro subordinato o autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del

# ***Comune di S. Pietro di Cadore***

*Provincia di Belluno*

rapporto di lavoro nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Inoltre, il Responsabile del servizio deputato alla predisposizione dei bandi di gara o degli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, dovranno inserirvi apposita clausola che faccia espresso riferimento alla 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.

Qualora emerga la predetta situazione, deve essere disposta l'esclusione dalla procedura di affidamento nei confronti degli interessati.

#### ***4. Rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva***

L'art. 16, comma 1, lett. l) *quater* dispone che i dirigenti titolari di uffici dirigenziali generali "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

In conformità alle previsioni di cui all'allegato 1 del PNA, riguardo alle misure gestionali da adottare nei confronti del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio, quando si ha conoscenza di un'informazione di garanzia o viene emesso un ordine di esibizione, una perquisizione o un sequestro) o in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, compatibilmente con la ridotta dotazione organica dell'ente, con provvedimento motivato, l'organo competente dispone l'assegnazione del dipendente medesimo ad altro ufficio.

#### ***5. Obblighi di astensione***

# *Comune di S. Pietro di Cadore*

## *Provincia di Belluno*

Il PNA sottolinea l'importanza di assicurare, mediante idonee direttive e misure organizzative, la conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obblighi di astensione nelle situazioni di conflitto di interessi, nonché delle modalità di segnalazione del conflitto e delle responsabilità scaturenti in caso di violazione.

La normativa di riferimento è contenuta nell'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, introdotto dalla citata legge n. 190/2012, e negli artt. 6, comma 2, e 7 del DPR n. 62/2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, come di seguito riportati:

- *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale" (art. 6-bis L. 241/1990).*

- *"Il dipendente si astiene da prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici" (art. 6, comma 2, DPR n. 62/13);*

- *"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi 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, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza" (art. 7, DPR n. 62/13).*

Se, quindi, un potenziale conflitto di interessi sia rinvenibile in tutte quelle situazioni tipizzate dalle citate norme, l'obbligo di astensione si impone, al di là delle situazioni descritte, laddove esistano *"gravi ragioni di convenienza"*.

Il dettato normativo è tale, per la sua genericità ed ampiezza, da ricomprendere le più varie e molteplici fattispecie, imponendo un dovere di



# ***Comune di S. Pietro di Cadore***

*Provincia di Belluno*

segnalazione del potenziale conflitto e di conseguente astensione dall'esercizio della funzione.

In conformità a quanto previsto a riguardo Codice di comportamento approvato da questo comune, si rammenta quanto segue:

a) Il dipendente nei cui confronti ricorra una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ha l'obbligo di segnalare tale circostanza al responsabile dell'ufficio di appartenenza o, in mancanza, al Segretario Comunale .

Nel caso si trovi nella situazione sopra descritta un responsabile di servizio la segnalazione è resa al Segretario Comunale.

Il responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente, o il Segretario Comunale, ricevuta la segnalazione, ne valuterà la fondatezza in termini di idoneità a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, formulando le proprie motivate valutazioni per le decisioni del caso.

## **6. *Obblighi di comunicazione***

Fermo restando l'obbligo di astensione ed i conseguenti adempimenti descritti al paragrafo 5, il Codice di comportamento di cui al citato DPR n. 62/2013 impone anche specifici obblighi di comunicazione, individuati negli artt. 5, 6, comma 1, e 13, comma 3 .

*Ai sensi del citato art. 5 "il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio". La disposizione "non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati".*

Detta comunicazione dovrà essere resa dagli interessati al responsabile dell'ufficio di appartenenza o, in mancanza, al Segretario Comunale;

# *Comune di S. Pietro di Cadore*

## *Provincia di Belluno*

L' art. 6, comma 1, prevede, invece, che "(...) all'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente dovrà informare per iscritto il dirigente dei rapporti diretti o indiretti di collaborazione avuti con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, nei tre anni precedenti, precisando:

a) *se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;*

b) *se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate".*

La predetta comunicazione dovrà essere resa da ciascun dipendente interessato al responsabile dell'ufficio di appartenenza o, in mancanza, al Segretario Comunale.

I dipendenti che siano interessati dall'applicazione delle suddette norme, qualora non vi abbiano già provveduto, effettueranno le previste comunicazioni senza ritardo e, comunque, non oltre 30 giorni dalla data di pubblicazione della presente circolare.

Si precisa che la dichiarazione di cui all'art.5 deve essere resa anche nel caso in cui l'appartenenza all' associazione o organizzazione decorra da data antecedente al 19 giugno 2013.

Specifici obblighi di comunicazione riguardano il dirigente, il quale "*prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio"* (art. 13, comma 3).

Con riferimento agli incarichi da conferirsi o rinnovarsi a decorrere dalla pubblicazione della presente circolare, la comunicazione dovrà essere resa

# ***Comune di S. Pietro di Cadore***

## ***Provincia di Belluno***

prima dell'assunzione degli incarichi stessi e di tale comunicazione dovrà essere fatta espressa menzione nei relativi provvedimenti di conferimento.

### ***7. Contratti ed altri atti negoziali***

Particolare attenzione viene riservata alle prescrizioni comportamentali da seguire nell'espletamento di attività maggiormente esposte a rischio corruttivo, quali le attività contrattuali e negoziali in genere.

*L'art. 14 del citato DPR 62/2013 prevede che "nella conclusione di accordi o negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.*

*Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile.*

*Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.*

*Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il responsabile dell'ufficio.*

*Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il responsabile dell'ufficio, questi informa per iscritto il Segretario comunale.*

*Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale".*

# *Comune di S. Pietro di Cadore*

## *Provincia di Belluno*

La norma prescrive, quindi, che il dipendente non debba, da un lato, assumere iniziative volte a favorire o concludere attività di mediazione di terzi nella conclusione di accordi, negozi o nella stipula di contratti per conto dell'amministrazione e, dall'altro, concludere, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia intrattenuto rapporti negoziali o dalle quali abbia ricevuto utilità nel biennio precedente.

Nel caso in cui l'amministrazione intenda concludere i contratti medesimi, il dipendente che si venga a trovare nella situazione descritta ha l'obbligo di astenersi dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo apposito verbale scritto.

La norma disciplina anche il caso inverso, ovvero quello in cui il dipendente intenda concludere accordi, negozi o contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione per conto dell'amministrazione, prevedendo che, in tale circostanza, il dipendente ne informi per iscritto il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

La norma si rivolge a quei dipendenti che, per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione, siano investiti di poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione.

Ove le fattispecie descritte riguardino un responsabile di servizio, la prescritta comunicazione va indirizzata al Segretario Comunale.

Infine, il dipendente che riceva eventuali rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei singoli collaboratori, da parte di partecipanti alle procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, ne informerà prontamente, per iscritto, il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

### ***7. Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni***

Il comma 9, lett. e), dell'art. 1 della legge n. 190 del 6 novembre 2012, obbliga le PP.AA. a svolgere una attività di monitoraggio in merito ai rapporti intercorrenti tra l'Amministrazione e i soggetti esterni che con la stessa stipulano contratti o i soggetti interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualsiasi genere da parte dell'Amministrazione.

# *Comune di S. Pietro di Cadore*

Provincia di Belluno

Il monitoraggio, di cui al comma 9, lettera e), dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012, è finalizzato all'accertamento di eventuali relazioni di parentela, affinità o rapporto di coniugio, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti del soggetto interessato alla stipula dell'atto o al procedimento di autorizzazione o concessione o di erogazione di vantaggi economici con dirigenti e dipendenti dell'Amministrazione comunale, che sono chiamati ad assumere la determinazione sul rilascio della concessione o autorizzazione e alla stipula dell'atto negoziale.

Il monitoraggio deve consistere nel preventivo esame della dichiarazione del soggetto esterno di non trovarsi in rapporti di coniugio, parentela o affinità, né lui né i propri dipendenti, con i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione deputati alla trattazione del procedimento. Ai predetti fini rilevano i rapporti di parentela o affinità entro il secondo grado, nonché i rapporti di coniugio, in analogia con altre norme vigenti ed in particolare con quanto disposto dal D.P.R. n. 62/2013 e dal vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione.

Resta inteso che le dichiarazioni sono soggetti ai controlli di cui all'art. 71, D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000.

Qualora l'azione di monitoraggio dovesse riscontrare eventuali rapporti di parentela o affinità, i dipendenti interessati dovranno astenersi ex art 1, comma 41, legge 190/2012.

La presente Direttiva, ai sensi dell'art. 12 commi 1 e 2 del D.Lgs. N. 33/2013, viene pubblicata sul sito istituzionale del comune nella sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali".

IL SEGRETARIO COMUNALE

Responsabile della prevenzione della corruzione

Enrico Pilotto

