

Applicazione dell'articolo 2 del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti pubblici strumentali"

CIRCOLARE N. 1/2016

**APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 2 DEL "CODICE DI
COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI DELLA
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO E DEI SUOI ENTI
PUBBLICI STRUMENTALI"**

**ai sensi dell'art. 17 comma 2 del Piano di Prevenzione della corruzione 2016-2018
della Provincia Autonoma di Trento**

SOMMARIO

1. Premessa	pag. 3
2. Estensione a collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo.....	pag. 5
3. Estensione ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.....	pag. 6
4. Estensione ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o di servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione:	
4.1. Integrazione dei bandi di gara e delle lettere di invito.....	pag. 7
4.2. Contenuti delle clausole da inserire nei contratti	pag. 7
5. Violazioni del codice di comportamento e relative conseguenze:	
5.1 Cause di risoluzione del contratto o di decadenza del rapporto a seguito dell'accertamento da parte del Dirigente o dell'organo conferente l'incarico/contratto della violazione degli obblighi del codice di comportamento e dell'inerenza con l'incarico conferito o con il rapporto costituito.....	pag. 9
5.2 Cause di risoluzione del contratto o di decadenza del rapporto a seguito dell'accertamento da parte del Dirigente o dell'organo conferente l'incarico/contratto della violazione degli obblighi del codice di comportamento, dell'inerenza con l'incarico conferito o con il rapporto costituito e della gravità del comportamento tenuto dall'incaricato/consulente/contraente.....	pag. 13
5.3 Violazioni di disposizioni del codice di comportamento che integrano fatto illecito.....	pag. 15
6. Procedura di contestazione della violazione degli obblighi di condotta.....	pag. 15

1. Premessa¹

L'art. 17 co. 2 del Piano di prevenzione della corruzione 2016-2018 della Provincia Autonoma di Trento e l'art. 2 del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia Autonoma di Trento e degli enti pubblici strumentali della Provincia, approvato con deliberazione della Giunta provinciale 29 gennaio 2016, n. 45, hanno esteso, conformemente a quanto previsto dal D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 (*"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*) e dal Piano nazionale anticorruzione, gli obblighi di condotta stabiliti nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, in quanto compatibili, ai seguenti soggetti:

- a) *"tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo";*
- b) *"titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche";*
- c) *"collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione".*

La norma citata, in conformità alla corrispondente disciplina nazionale, ha altresì stabilito che *"nei contratti, negli atti di incarico e nei bandi"* sia inserita la previsione espressa dell'applicazione del Codice di comportamento. Inoltre, la medesima disposizione ha previsto che *"nei contratti, negli atti di incarico e nei bandi"* sia introdotta una clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

L'estensione espressa del Codice di comportamento a soggetti diversi dai dipendenti pubblici costituisce un'importante innovazione che deve essere puntualmente attuata da parte delle Pubbliche amministrazioni, al fine di garantire la diffusione di valori e comportamenti di buona condotta funzionali alla prevenzione della corruzione. L'estensione degli obblighi previsti dal codice di comportamento a qualsiasi soggetto che

¹ I testi del Piano di prevenzione della corruzione e del Codice di comportamento sono stati tratti dal sito della Provincia Autonoma di Trento ed il testo della circolare del Dipartimento funzione pubblica n. 1/2013, dal sito www.funzionepubblica.gov.it. Il titolo del d.p.r. n. 62 del 13 novembre 2014 è stato tratto da www.normattiva.it (banca dati pubblica e gratuita; i testi in essa presenti non hanno carattere di ufficialità).

svolga funzioni finalizzate al perseguimento di interessi pubblici si pone come obiettivo la prevenzione della corruzione, da intendere, secondo quanto precisato dalla circolare del Dipartimento funzione pubblica n. 1/2013, *"in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati"*.

In conformità a quanto previsto dal comma 3 dell'art. 17 del Piano di prevenzione della corruzione, si forniscono di seguito le prime indicazioni operative per l'applicazione del comma 2 del medesimo articolo, elaborate in collaborazione con il Dipartimento Infrastrutture e Mobilità e condivise con l'Avvocatura della Provincia.

Preliminarmente, appare necessario chiarire l'ambito soggettivo e temporale di applicazione del citato art. 17.

Circa l'ambito di applicazione soggettivo delle disposizioni di cui al codice di comportamento, si rileva che sono assimilati ai dipendenti pubblici, i seguenti soggetti:

- a) i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, che svolgano personalmente la prestazione, nonché i loro eventuali collaboratori a qualsiasi titolo;
- b) i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche;
- c) le imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione, nonché i loro collaboratori a qualsiasi titolo.

La soggezione all'applicazione del codice di comportamento permane per tutta la durata dell'incarico conferito o del contratto stipulato ma, limitatamente, alle attività e funzioni svolte in adempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte. Pertanto, devono ritenersi escluse dall'ambito di applicazione delle norme del codice di comportamento le attività svolte dai soggetti privati contraenti e dai loro collaboratori estranee a quelle oggetto dell'incarico/contratto stipulato con l'Amministrazione.

2. Estensione a collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo

I contratti disciplinati dal Capo I *bis* della L.P. n. 23/1990, anche conclusi nelle forme dello scambio di corrispondenza, devono recare la seguente clausola:

"1. Il collaboratore/consulente rispetta, in quanto compatibili, gli obblighi di condotta stabiliti dal Codice di comportamento approvato con deliberazione della Giunta provinciale 18 luglio 2014, n. 1217.

2. A tal fine il collaboratore/consulente dichiara che l'Amministrazione gli ha trasmesso, ai sensi dell'art. 18 del Codice di comportamento sopra richiamato, copia del Codice stesso e dichiara di averne preso una completa e piena conoscenza. Il collaboratore/consulente si impegna a trasmettere copia dello stesso ai propri eventuali collaboratori a qualsiasi titolo.

3. Il collaboratore/consulente, con riferimento alle prestazioni oggetto del presente/contratto, si impegna, ai sensi dell'art. 2 del Codice di comportamento sopra richiamato, ad osservare e a far osservare ai propri eventuali collaboratori a qualsiasi titolo, per quanto compatibili con il ruolo e l'attività svolta, gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento stesso".

I medesimi contratti dovranno, altresì, prevedere una clausola espressa di decadenza dalla carica o di risoluzione del contratto, come di seguito indicato:

- "L'Amministrazione, accertata la compatibilità dell'obbligo violato con la tipologia del rapporto instaurato, contesta, per iscritto, le presunte violazioni degli obblighi previsti dal Codice di comportamento ed assegna un termine non superiore a dieci giorni per la presentazione di eventuali osservazioni e giustificazioni;

- l'Amministrazione, nel rispetto dei criteri indicati dalla Circolare del dirigente di APAC n., emanata in forza di quanto disposto dall'art. 17, comma 3 del Piano di Prevenzione della corruzione, esaminate le eventuali osservazioni/giustificazioni formulate, ovvero in assenza delle medesime, dispone, se del caso, la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento di tutti i danni subiti".

Dovrà, inoltre, essere acquisita al fascicolo relativo al rapporto contrattuale la dichiarazione del collaboratore/consulente finalizzata all'accertamento dell'assenza di

situazioni personali di conflitto di interessi di cui all'art. 13 comma 6 del Piano 2016-2018, secondo le indicazioni fornite dal referente anticorruzione della Provincia con circolare N. 279132 di data 26 maggio 2016, alla quale si rimanda.

Resta inteso che nel caso in cui il Dirigente competente nel merito riconosca la sussistenza di conflitto di interessi, non procede al conferimento dell'incarico di collaborazione/consulenza.

3. Estensione ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche

Nelle deliberazioni giuntali e negli altri atti di conferimento delle cariche istituite presso la Provincia e nei contratti per il conferimento degli incarichi negli uffici di diretta collaborazione degli Assessori e del Presidente della Provincia, deve essere espressamente richiamata l'applicazione degli obblighi di condotta stabiliti dal Codice di comportamento approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1217/2014, del seguente tenore:

1. *"L'incaricato rispetta, in quanto compatibili, gli obblighi di condotta stabiliti dal Codice di comportamento approvato con deliberazione della Giunta provinciale 18 luglio 2014, n. 1217.*

2. *A tal fine l'incaricato dichiara che l'Amministrazione gli ha trasmesso, ai sensi dell'art. 18 del Codice di comportamento sopra richiamato, copia del Codice stesso e dichiara di averne preso una completa e piena conoscenza".*

I medesimi atti dovranno, altresì, prevedere una clausola espressa di decadenza dalla carica o di risoluzione del contratto, come di seguito indicato:

- *"L'Amministrazione, accertata la compatibilità dell'obbligo violato con la tipologia del rapporto instaurato, contesta, per iscritto, le presunte violazioni degli obblighi previsti dal Codice di comportamento ed assegna un termine non superiore a dieci giorni per la presentazione di eventuali osservazioni e giustificazioni;*

- *l'Amministrazione, nel rispetto dei criteri indicati dalla Circolare del Dirigente di APAC n..... emanata in forza di quanto disposto dall'art. 17, comma 3 del Piano di Prevenzione della corruzione, esaminate le eventuali osservazioni/giustificazioni*

formulate, ovvero in assenza delle medesime, dispone, se del caso, la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento di tutti i danni subiti".

4. Estensione ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o di servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione

4.1 Integrazione dei bandi di gara e delle lettere di invito

I bandi di gara e le lettere di invito devono recare la seguente clausola:

"Nell'esecuzione dell'appalto che si intende affidare, gli obblighi di condotta stabiliti dal Codice di comportamento, approvato con deliberazione della Giunta provinciale 18 luglio 2014, n. 1217, sono applicati, in quanto compatibili, al soggetto esecutore del contratto e ai suoi collaboratori a qualsiasi titolo".

Qualora la procedura di gara sia svolta per conto di Amministrazioni aggiudicatrici diverse dalla Provincia e dai suoi enti pubblici strumentali, i bandi di gara e le lettere di invito dovranno prevedere l'applicazione del Codice di comportamento vigente presso l'Amministrazione a favore della quale viene esperita la procedura di gara.

4.2. Contenuti delle clausole da inserire nei contratti.

Nei contratti deve essere inserita apposita clausola con la quale il contraente si impegna ad osservare e a far osservare ai propri collaboratori, a qualsiasi titolo, gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, per quanto compatibili con il ruolo e l'attività svolta. I contratti dovranno, quindi, essere integrati con le seguenti clausole, fermo restando che le parole "professionista", "impresa aggiudicataria/affidataria" e "convenzione", "contratto" potranno essere sostituite con locuzioni pertinenti in ragione della tipologia contrattuale:

"1. Il Professionista/l'Impresa aggiudicataria/affidataria, con riferimento alle prestazioni oggetto del presente contratto, si impegna, ai sensi dell'art. 2 del Codice di comportamento approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1217 di data 18 luglio 2014, ad osservare e a far osservare ai propri collaboratori a qualsiasi titolo,

per quanto compatibili con il ruolo e l'attività svolta, gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento stesso.

2. A tal fine, il Professionista/l'Impresa aggiudicataria/affidataria dichiara che l'Amministrazione gli ha trasmesso, ai sensi dell'art. 18 del Codice di comportamento sopra richiamato, copia del Codice stesso e dichiara di averne preso completa e piena conoscenza. Il Professionista/l'Impresa aggiudicataria/affidataria si impegna a trasmettere copia dello stesso ai propri collaboratori a qualsiasi titolo".

I medesimi contratti dovranno, altresì, prevedere una clausola espressa di risoluzione del contratto, come di seguito indicato:

"- l'Amministrazione, accertata la compatibilità dell'obbligo violato con la tipologia del rapporto instaurato, contesta, per iscritto, le presunte violazioni degli obblighi previsti dal Codice di comportamento ed assegna un termine non superiore a dieci giorni per la presentazione di eventuali osservazioni e giustificazioni;

- l'Amministrazione, nel rispetto dei criteri indicati dalla Circolare del Dirigente di APAC n., emanata in forza di quanto disposto dall'art. 17, comma 3 del Piano di Prevenzione della corruzione, esaminate le eventuali osservazioni/giustificazioni formulate, ovvero in assenza delle medesime, dispone, se del caso, la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento di tutti i danni subiti".

Si rammenta, inoltre, che secondo quanto previsto dall'art. 13 comma 6 del Piano 2016-2018 e sulla base delle indicazioni fornite dall'Avvocatura della Provincia con circolare n. 279132 di data 26 maggio 2016, alle quali si rinvia, il monitoraggio delle relazioni personali che possono comportare conflitto di interesse per il lavoratore, dipendente in esecuzione di un contratto stipulato tra la Provincia e il suo datore di lavoro, dovrà essere previsto e disciplinato nel contratto che l'amministrazione provinciale sottoscrive. Pertanto, in tale caso, nei contratti dovrà essere inserita la seguente ulteriore clausola:

- "Il Professionista/l'Impresa aggiudicataria/affidataria si impegna a svolgere il monitoraggio delle relazioni personali che possono comportare conflitto di interessi nei confronti del proprio personale, al fine di verificare il rispetto del dovere di astensione per conflitto di interessi".

5. Violazioni del codice di comportamento e relative conseguenze

L'estensione dell'ambito soggettivo di applicazione del Codice di cui all'art. 2 nei confronti dei soggetti suindicati, seppure nei limiti di compatibilità, rende necessario individuare quali obblighi di comportamento rilevino ai fini dell'eventuale risoluzione del contratto o decadenza dal rapporto.

A tal fine, è possibile suddividere le violazioni degli obblighi di cui al Codice in due macro aree a seconda delle diverse modalità di accertamento della violazione da parte dell'organo competente.

In particolare, si ritiene che una prima area di condotte legittimi l'organo competente ad avvalersi della clausola di risoluzione del contratto o di decadenza dall'incarico sulla base del mero accertamento della violazione dell'obbligo di comportamento, nonché della valutazione di inerenza della condotta all'incarico conferito o al rapporto costituito, prescindendo da qualsiasi valutazione in ordine alla gravità della condotta in quanto si ritiene la stessa *in re ipsa*.

Una seconda area, invece, consente all'organo competente di avvalersi della clausola di risoluzione del contratto o di decadenza dall'incarico solo se ricorra, oltre alla violazione dell'obbligo di comportamento ed alla valutazione di inerenza della condotta all'incarico conferito o al rapporto costituito, anche la gravità del comportamento tenuto dall'incaricato/consulente/contraente di volta in volta accertata dal Dirigente o dall'organo conferente l'incarico/contratto.

5.1 Cause di risoluzione del contratto o di decadenza del rapporto a seguito dell'accertamento da parte del Dirigente o dell'organo conferente l'incarico/contratto:

- della violazione dei sottoindicati obblighi del codice di comportamento;
- dell'inerenza con l'incarico conferito o con il rapporto costituito.

a) Art. 4, co. 2, del Codice di comportamento: "Regali e altre utilità"

La violazione dell'articolo 4 co. 2 comporta la risoluzione del contratto o la decadenza dal rapporto quando concorrono la non modicità del valore² del regalo o delle altre utilità e

² Vedasi art. 4 comma 2 Codice di comportamento per la definizione di "modicità del valore"

l'immediata correlazione di essi con il compimento di un atto o di una attività inerente l'incarico conferito o il rapporto costituito.

La fattispecie ricorre sia nelle ipotesi di richiesta che di accettazione di regali/utilità da parte del collaboratore/consulente/contraente qualora vi sia l'immediata attinenza dei medesimi con il compimento di un atto o di un'attività inerente l'incarico conferito o il rapporto costituito.

Il divieto di cui all'art. 4 co. 2 assume rilievo nel caso in cui, nell'esecuzione del contratto stipulato con la Pubblica Amministrazione, il collaboratore/consulente, il rappresentante dell'impresa o il dipendente della stessa si relazioni con utenti o soggetti (sia interni che esterni alla pubblica amministrazione) diversi dal Dirigente o dall'organo conferente l'incarico/contratto.

A mero titolo esemplificativo, si ritiene che violi il divieto di cui all'art. 4 co. 2 il collaboratore dell'Amministrazione che svolga attività istruttoria per l'erogazione di contributi ed accetti regali o altre utilità, purché non di modico valore, da parte dei beneficiari dei medesimi contributi per il compimento di un atto o di un'attività inerente il rapporto costituito, oppure nei casi in cui il direttore lavori accetti regali o utilità non di modico valore da parte dell'appaltatore, per il compimento di un atto del suo ufficio.

b) Art. 4 co. 5 del Codice di comportamento: "Regali e altre utilità"

La violazione dell'articolo 4 co. 5 comporta la risoluzione del contratto o la decadenza dal rapporto quando il collaboratore/consulente accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto, nel biennio precedente alla proposta di assunzione dell'incarico, un interesse economico significativo in decisioni o attività relativi all'incarico conferito o al rapporto costituito con l'amministrazione, come, a titolo esemplificativo: "soggetti privati richiedenti un'autorizzazione o concessione, sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, vantaggi economici di qualunque genere diretti e/o indiretti, in particolare nell'ambito della pianificazione urbanistica, dell'affidamento di lavori, forniture e servizi" (art. 4 co 5).

A mero titolo esemplificativo, si ritiene che ricorra tale fattispecie nel caso in cui il direttore dei lavori incaricato dall'amministrazione accetti, durante il periodo di svolgimento

dell'incarico, incarichi di collaborazione dall'appaltatore o dai subappaltatori dei lavori per i quali svolge il ruolo di direttore dei lavori.

Ed ancora, si ritiene che ricorra tale fattispecie nel caso in cui il collaboratore dell'amministrazione, il cui rapporto sia ancora in corso, accetti incarichi di collaborazione da un privato che abbia ricevuto, nel biennio precedente alla proposta di assunzione di incarico, un/una sussidio/sovvenzione per effetto dell'attività del collaboratore dell'amministrazione.

c) Art. 5, co. 2, del Codice di comportamento: "Partecipazione ad associazione e altre organizzazioni"

Violazione da parte del collaboratore/consulente/contraente del divieto di costringere o indurre suoi collaboratori o dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni promettendo in cambio vantaggi o svantaggi di carriera o retributivi.

A titolo esemplificativo, i titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione politica non possono indurre i dipendenti della Provincia ad aderire ad associazioni o organizzazioni promettendo in cambio vantaggi o svantaggi di carriera o retributivi.

d) Art. 7 co. 1 del codice di comportamento: "Obbligo di astensione"

L'art. 7 co 1 impone a carico del dipendente un obbligo di astensione dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le proprie mansioni in situazioni di conflitto di interessi con interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti ed affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali.

Ora, tale obbligo di astensione trova applicazione anche nei confronti dei consulenti/collaboratori/contraenti qualora gli stessi siano chiamati a prendere decisioni o svolgere attività inerenti l'incarico o il rapporto contrattuale pendente con l'Amministrazione e persino in situazioni di conflitto di interessi.

Presupposto per l'applicazione di tale disposizione è che il collaboratore/consulente, o il rappresentante dell'impresa o il dipendente della stessa, nell'esecuzione del contratto stipulato con l'Amministrazione, si relazioni con utenti o soggetti (sia interni che esterni alla pubblica amministrazione) diversi dal Dirigente o dall'organo conferente l'incarico/contratto.

La fattispecie ricorre, a titolo esemplificativo, nel caso in cui sussista conflitto di interessi tra il collaboratore incaricato dello svolgimento di attività ispettiva/istruttoria per conto dell'amministrazione e il soggetto controllato/beneficiario, oppure nei casi in cui sussista conflitto di interessi tra il soggetto incaricato della direzione dei lavori e l'impresa esecutrice degli stessi.

Nel caso in cui nel corso di svolgimento dell'incarico di collaborazione/consulenza o del rapporto contrattuale sopravvenga una situazione di conflitto di interessi con gli utenti/beneficiari esterni al rapporto contrattuale non sussistente al momento del conferimento del contratto, il collaboratore/consulente/contraente è tenuto a comunicare al Dirigente o all'organo conferente l'incarico/contratto la situazione che determina il conflitto di interessi. Il Dirigente o l'organo conferente l'incarico/contratto, riconosciuto il conflitto di interessi, dispone la decadenza dalla carica o dall'incarico o del rapporto contrattuale. Analogamente procede nel caso in cui il collaboratore/consulente/contraente sia stato reticente rispetto a tale dovere informativo e sia stata accertata la sussistenza della situazione di conflitto di interesse.

e) Art. 13, co. 10, primo periodo, del codice di comportamento: "Disposizioni particolari per i dirigenti"

La violazione dell'articolo 13 co. 10 comporta la risoluzione del contratto o la decadenza dal rapporto quando il collaboratore/consulente/contraente diffonda in maniera indebita notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici.

La fattispecie ricorre, ad esempio, nei casi in cui il collaboratore/consulente/contraente diffonde notizie non rispondenti al vero relative all'Amministrazione e ai suoi dipendenti che, per il ruolo assunto a seguito dell'incarico affidato o del contratto stipulato, possano essere considerate veritiere e arrecare dunque pregiudizio all'immagine dell'Amministrazione.

f) Art. 14, co. 2, primo periodo, del Codice di comportamento: "Contratti"

La violazione dell'articolo 14 co. 2 comporta la risoluzione del contratto o la decadenza dal rapporto quando il collaboratore/consulente conclude per conto dell'Amministrazione contratti di appalto, forniture, servizi, finanziamento o assicurazione con imprese con le

quali il medesimo abbia stipulato contratti a titolo privato o abbia ottenuto altre utilità nel biennio precedente alla stipulazione del contratto per conto dell'Amministrazione, ad eccezione di quelli stipulati ai sensi dell'art. 1342 c.c.

La violazione ricorre, a titolo esemplificativo, nel caso in cui il titolare di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche acquisti un servizio di catering presso un'impresa, alla quale il medesimo abbia affidato, nel biennio precedente, un analogo servizio a titolo personale.

5.2 Cause di risoluzione del contratto o di decadenza del rapporto a seguito dell'accertamento da parte del Dirigente o dell'organo conferente l'incarico/contratto:

- della violazione dei sottoindicati obblighi del codice di comportamento;
- dell'inerenza con l'incarico conferito o con il rapporto costituito;
- della gravità del comportamento tenuto dall'incaricato/consulente/contraente

Fermo quanto previsto al punto 5.1. in ordine ai casi di violazione degli obblighi sopra indicati, che pregiudicando il rapporto fiduciario fra la Pubblica Amministrazione ed il collaboratore/consulente/contraente determinano l'automatica operatività della clausola di risoluzione del contratto o di decadenza dall'incarico, si rende ora necessario esaminare gli altri obblighi previsti dal codice di comportamento che, in caso di violazione, potrebbero determinare il venire meno del rapporto contrattuale, tenuto conto però non solo dell'inerenza della condotta all'incarico conferito, ma anche della gravità della medesima. Fatto salvo l'obbligo da parte del collaboratore/consulente o contraente di rispettare, per quanto compatibili, tutti gli obblighi di condotta prescritti dal Codice di comportamento, a titolo indicativo, si illustrano, per maggior chiarezza, alcune prescrizioni e divieti del codice di comportamento che possono assumere particolare rilevanza nell'ambito del rapporto di collaborazione, consulenza o contrattuale.

a) Art. 5, co. 1 del codice di comportamento: "Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni"

L'articolo 5 del Codice di comportamento disciplina il dovere di comunicazione dell'adesione ad associazioni e organizzazioni i cui interessi possono interferire con l'ambito di attività della struttura.

La decadenza dal rapporto o la risoluzione del contratto sono disposte nel caso in cui il collaboratore/consulente/contraente nel corso di svolgimento della collaborazione/consulenza o del contratto abbia dichiarato la propria adesione ad associazioni od organizzazioni i cui interessi possono interferire con l'attività oggetto dell'incarico ed il Dirigente, o l'organo conferente l'incarico/contratto, abbia accertato la grave incompatibilità tra la predetta partecipazione e l'espletamento dell'incarico o del contratto.

Analogamente si procederà nel caso in cui il collaboratore/consulente/contraente sia stato reticente rispetto a tale dovere informativo ed il Dirigente, o l'organo conferente l'incarico/contratto, abbia accertato la grave incompatibilità tra la partecipazione ad associazioni od organizzazioni e l'espletamento dell'incarico o del contratto.

La prescrizione potrebbe trovare applicazione qualora la collaborazione, la consulenza o il servizio affidati siano riconducibili a prestazioni di tipo intellettuale che contribuiscono allo svolgimento del processo decisionale imputabile alla Provincia.

La violazione ricorre, ad esempio, nel caso in cui l'incaricato di un servizio avente ad oggetto la pianificazione territoriale comunichi la propria partecipazione ad un'associazione/organizzazione dichiaratamente contraria alla realizzazione di opere infrastrutturali ed il Dirigente, o l'organo conferente l'incarico/contratto, accerti la grave incompatibilità rispetto all'espletamento dell'incarico o del contratto.

b) Art. 8 del codice di comportamento: "Prevenzione della corruzione"

L'art. 8 del codice di comportamento impone l'obbligo di rispettare le disposizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e di collaborare al fine della prevenzione della stessa.

Il collaboratore/consulente/contraente è chiamato a rispettare le misure di prevenzione della corruzione adottate dall'amministrazione provinciale.

c) Art. 10 del codice di comportamento: "Comportamento nella vita sociale"

L'art. 10 del codice di comportamento prescrive il divieto di approfittare della posizione ricoperta per ottenere utilità non spettanti. Inoltre, prescrive di non assumere alcun comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione stessa.

La disposizione può trovare applicazione, in generale, in tutti i rapporti contrattuali.

d) Art. 12 del codice di comportamento: "Rapporti con il pubblico"

L'art. 12 declina le regole di svolgimento del rapporto con il pubblico in virtù del rapporto contrattuale tra il datore di lavoro e l'amministrazione provinciale.

Il collaboratore/consulente/contraente o il dipendente degli stessi è tenuto ad osservare i doveri comportamentali previsti dall'art. 12, quali il segreto d'ufficio su fatti e circostanze di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento dei propri compiti e della normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali.

e) Art. 14 co. 3 del codice di comportamento: "Contratti"

L'articolo 14, co. 3, impone l'obbligo in capo al collaboratore/consulente che concluda accordi o stipuli contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli stipulati ai sensi dell'art. 1342 c.c., con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione per conto dell'Amministrazione di informare per iscritto il Dirigente o l'organo conferente l'incarico/contratto.

A titolo esemplificativo, il titolare di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche che abbia concluso nel biennio precedente un contratto di fornitura per conto dell'Amministrazione e affidi alla medesima Impresa un contratto a titolo personale, è tenuto a darne comunicazione al Dirigente o all'organo conferente l'incarico/contratto. Il Dirigente o l'organo conferente l'incarico/contratto, dispone la decadenza dalla carica o dall'incarico o del rapporto contrattuale nel caso in cui il collaboratore/consulente/contraente sia stato reticente rispetto a tale dovere informativo e sia stata accertata la sussistenza di elementi di illiceità nella condotta.

5.3. Violazioni di disposizioni del codice di comportamento che integrano fatto illecito

Nel caso in cui la violazione degli obblighi previsti dal codice di comportamento integri fatti illeciti di rilevanza penale, l'Amministrazione procede ad accertare la violazione in contraddittorio con il collaboratore/consulente/contraente, secondo le modalità di cui al paragrafo 6 e provvede alla segnalazione alle competenti Autorità.

La procedura di contestazione della violazione si conclude con la risoluzione del contratto/decadenza dall'incarico, oppure con l'archiviazione espressa del procedimento anche in pendenza di procedimento penale, secondo i criteri individuati nel paragrafo 5.1. e 5.2.

6. Procedura di contestazione della violazione degli obblighi di condotta

Premesso che il rispetto degli obblighi di condotta del codice di comportamento deve avvenire nei limiti di compatibilità con il tipo di ruolo e di prestazione svolta dal collaboratore/consulente/contraente, da valutarsi caso per caso, nell'ipotesi di inosservanza degli obblighi di condotta da parte dei soggetti indicati nelle premesse della presente circolare, il Dirigente o l'organo conferente l'incarico/contratto procederà a contestare per iscritto il fatto a tali soggetti e ad assegnare un termine non superiore a dieci giorni per presentare eventuali osservazioni e giustificazioni.

Per una maggiore tutela dell'interesse pubblico e nell'ambito della indispensabile collaborazione tra le Strutture dell'Amministrazione, il Dirigente o l'organo conferente l'incarico/contratto acquisisce, all'esito della procedura di contestazione della violazione degli obblighi di condotta, il parere dell'Avvocatura della Provincia in ordine alle azioni da intraprendere in relazione alle violazioni al codice di comportamento al fine di procedere o meno alla risoluzione del contratto o alla dichiarazione di decadenza dall'incarico.

In caso di mancata presentazione o di mancato accoglimento delle osservazioni o giustificazioni, acquisito il parere dell'Avvocatura della Provincia, il Dirigente o l'organo conferente l'incarico/contratto, valutati i presupposti del paragrafo 5, dispone o meno, la decadenza dalla carica/dall'incarico o la risoluzione del contratto.

Applicazione dell'articolo 2 del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti pubblici strumentali"

Nelle ipotesi in cui l'Amministrazione provveda a disporre la decadenza dall'incarico o la risoluzione del contratto, la medesima procederà nelle sedi competenti per conseguire il risarcimento dei danni, laddove ne ricorrano i presupposti.

Per quanto riguarda i provvedimenti da adottare a seguito della decadenza dall'incarico o della risoluzione del contratto l'Amministrazione procede conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di risoluzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, nei limiti in cui tale disciplina possa ritenersi compatibile rispetto alla specifica fattispecie.

Da ultimo, si ricorda che la risoluzione del contratto per violazione dei obblighi imposti dal codice di comportamento può costituire causa di esclusione dalle procedure di affidamento delle concessioni e degli appalti di lavori, di forniture e di servizi, dalla stipulazione dei relativi contratti e di contratti di subappalto, ai sensi dell'articolo 80 comma 5, lett. c) del d.Lgs. 50/2016, che prevede l'esclusione del concorrente, fatta salva la prova di affidabilità di cui al successivo comma 7, qualora *"la stazione appaltante dimostri con mezzi adeguati che l'operatore economico si è reso colpevole di gravi illeciti professionali, tali da rendere dubbia la sua integrità o affidabilità. Tra questi rientrano: le significative carenze nell'esecuzione di un precedente contratto di appalto o di concessione che ne hanno causato la risoluzione anticipata, non contestata in giudizio, ovvero confermata all'esito di un giudizio, ovvero hanno dato luogo ad una condanna al risarcimento del danno o ad altre sanzioni..."*.