



Comune di Torri di Quartesolo

Via Roma, 174 – 36040 TORRI DI QUARTESOLO (VI)

Codice Fiscale – Partita Iva : 00530900240

Posta Elettronica Certificata (PEC) : torridiquartesolo.vi@cert.ip-veneto.net

Official Web Site : www.comune.torridiquartesolo.vi.it

SEGRETARIO GENERALE

Circolare n. 2/2021

A tutti i dipendenti

SEDE

E, p.c.

Al Sig. Sindaco

SEDE

Al Revisore di conti

propria email

Al nucleo di Valutazione

propria email

OGGETTO: Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti. Attuazione punto 5.6 del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione 2021-2023.

La presente circolare si pone in attuazione del punto 5.6 del vigente P.T.P.C.T. 2021-2023 adottate dall'Ente.

La disciplina sul merito è contenuta nel vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla cui lettura si rimanda integralmente.

La principale normativa di riferimento è la seguente:

- a) art. 98 della Costituzione Italiana;
- b) art. 60 del DPR 3/1957;
- c) art. 53 del d.lgs. 165/2001;
- d) L. 190/2012;
- e) D.P.R. n. 62/2013;
- f) d.lgs. 39/2013.

Si premette che l'art. 53 del d.lgs. 165/201 coinvolge tutte le casistiche di svolgimento di funzioni in qualità di "agente dell'Amministrazione pubblica": ciò in forza di un rapporto di servizio che lega il dipendente alla Pubblica Amministrazione; di riflesso, il dipendente assume specifici doveri correlati allo svolgimento dei compiti attribuiti all'Amministrazione e derivanti dall'obbligo di esclusività sancito dall'art. 98 Cost.

Pertanto, l'ambito di applicazione della disciplina ricomprende sia i dipendenti c.d. contrattualizzati sia quelli in regime di diritto pubblico (art. 3 d.lgs. n. 165 del 2001), sia i lavoratori professionali con rapporto a tempo determinato o part-time al di sopra di certi limiti, sia coloro che svolgono incarichi onorari, sia coloro che sono legati alla P.A. per effetto di un contratto di diritto privato anche di natura autonoma (v. Corte di Cassazione – Civile, sezioni unite – sentenza n. 25369 del 11 novembre 2020).

La ratio della disciplina sul tema resta nell'intento di evitare che i soggetti interessati:

- svolgano attività vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione;
- svolgano attività che li impegnino eccessivamente facendo trascurare i doveri d'ufficio;
- svolgano attività che determinano un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente;

(sul tema v. tar Puglia – Bari- Sez. II – Sentenza 27 febbraio 2019 n. 313 ove si sancisce che il lavoratore non può esimersi da taluni doveri, quali, in primis, la diligenza professionale e non può svolgere incarichi esterni ove via sia conflitto di interessi o qualora tali attività incidano negativamente sul rendimento del lavoro presso la P.A. di appartenenza).

Nel rimandare, altresì, alla lettura delle disposizioni succitate per i contenuti dell'obbligo di astensione e ai *"criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche"* redatti nell'ambito del tavolo tecnico previsto dall'Intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013, mediante confronto tra i rappresentanti del Dipartimento della funzione pubblica, delle Regioni e degli Enti locali, si evidenzia, peraltro, che l'Amministrazione:

a) non può conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati;

b) ai fini del rilascio dell'autorizzazione, l'amministrazione deve verificare necessariamente con valutazione prognostica "ex ante" le situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi; ciò al fine di assicurare il rispetto dell'obbligo di esclusività, in correlazione al buon andamento, all'imparzialità e alla trasparenza dell'amministrazione;

c) in caso di incarico pluriennale, l'interessato deve reiterare annualmente l'istanza di autorizzazione, al fine di mettere l'Amministrazione nelle condizioni di poter rivalutare la permanenza dei requisiti richiesti per la prosecuzione dell'incarico stesso;

d) non può procedere con un'eventuale autorizzazione postuma che mal si concilia con l'art. 53, comma 10, ultimo inciso, del d.lgs. n. 165/2001.

Corre l'obbligo di rammentare, altresì, che esistono casistiche particolari quali:

a) incarico di Nucleo di Valutazione: la direttiva n. 4/2010 della CIVIT qualifica in termini di esclusività il rapporto che lega il componente del nucleo di valutazione con l'ente che conferisce l'incarico, circostanza questa che preclude il rilascio di una ulteriore autorizzazione al dipendente già autorizzato a svolgere analogo incarico presso altra Amministrazione;

a) incarico di mediatore, finalizzato alla conciliazione delle controversie civili e commerciali (decreto legislativo 4 marzo 2010, n. 28, e D.M. 18 ottobre 2010, n. 180): il parere reso dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota 004109 P-4.17.1.7.5 del 30 gennaio 2012, conduce ad attenzionare l'obbligo della comunicazione preventiva all'Amministrazione rispetto alla manifestazione di disponibilità all'organismo abilitato a svolgere la mediazione (art. 6, comma 2, lett. a, del D.M. 180 del 2010).

Quanto alle conseguenze in caso di inosservanza delle citate prescrizioni, si evidenzia che:

a) il dipendente sarà sottoposto ad un procedimento disciplinare, con possibile irrogazione della sanzione fino al licenziamento per giusta causa;

b) il dipendente è tenuto a versare il compenso per le prestazioni indebitamente svolte nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza;

c) il mancato versamento degli emolumenti indebitamente percepiti configura un'ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti (v. L. 190/2012 modificativa dell'art. 53 D.Lgs. 165/2001; v. Sez. giur. Marche, Sent. n. 46/2019; Sez. giur. Emilia Romagna, Sent. n. 210/2017).

Pertanto, una puntuale ed esaustiva compilazione della richiesta di autorizzazione ex art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 (orario di espletamento dell'incarico, assenza di conflitto di interessi rispetto all'attività prestata presso l'Ente, oggetto dell'incarico, durata dell'incarico, compenso presunto, soggetto che eroga il compenso, etc...), riveste carattere di primario rilievo al fine di non "scivolare" in violazioni delle sopra citate disposizioni.

Addì, 30.03.2021

Il Segretario Generale

Dott. Massimo Candia

(firma apposta digitalmente ai sensi del d.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)