



**Programma integrato di interventi per favorire  
lo sviluppo della capacità istituzionali delle amministrazioni della Regione Campania**

**ASSE IV – POR FSE REGIONE CAMPANIA 2014-20 – LINEA 4**

**Ciclo di webinar «Anticorruzione e cultura dell'integrità: una  
strategia partecipata»**

**4<sup>^</sup> webinar**

**Il Codice di Comportamento e il danno all'immagine della PA**

**Cons. Carlo Buonauro  
Magistrato TAR Campania**



## IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

### Perché un nuovo Codice di Comportamento (1/2)

- obbligo di trasparenza per la P.A. → dovere dei pubblici dipendenti di comportarsi secondo “lealtà, imparzialità, trasparenza e a buona condotta”
- **“il diffondersi dei fenomeni corruttivi è meno probabile in quei contesti nei quali più elevati sono gli standard morali, il senso civico, lo “spirito di corpo e il senso dello Stato dei funzionari”**

*“Rapporto predisposto dalla Commissione per lo studio e l’elaborazione di proposte in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione”*



## IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

### Perché un nuovo Codice di Comportamento (2/2)

La Legge n.190/2012, per rafforzare le regole di integrità degli operatori pubblici:

- Rivisita i **codici etici** e deontologici;
- Introduce una disciplina espressa in tema di conflitto di interessi e di possibilità di ricevere **incarichi**;
- Riscrive **l'art. 54** del d.lgs. n.165/2001, delegando il Governo a definire un codice di comportamento che assicuri la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Tale codice oggi è recato dal **d.P.R. n. 62/2013**

che ha espressamente abrogato il d.m. del 28 novembre 2000, recante il previgente codice di comportamento.



## Ratio e finalità del Codice di Comportamento

- art. 9 “ **trasparenza e tracciabilità**” d.P.R. n. 62/2013

delinea la condotta del pubblico dipendente e il suo apporto **collaborativo** al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi di **trasparenza** previsti in capo alle pubbliche amministrazioni,

ponendo a suo carico l'obbligo di prestare la massima collaborazione **nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati** sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

## Finalità - corretto modo di essere dipendente pubblico

### Duplici funzioni dei codici:

- individuano il corretto adempimento della **prestazione lavorativa**,
- codificano la deontologia di soggetti che svolgono funzioni nell'interesse della collettività, richiamando i **valori dell'etica pubblica**.

I due aspetti non sono facilmente distinguibili.

- Le finalità del **d.P.R. n. 62/2013** si evincono dallo stesso art. **54** del d. lgs n. 165/2001:
  - assicurare la qualità dei servizi,
  - la prevenzione dei fenomeni di corruzione,
  - il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

(Il Codice precedente era **esclusivamente** finalizzato ad *“assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini”*)

- Il Codice (ex art. 54) contiene una specifica sezione dedicata ai **doveri dei dirigenti** e prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, **regali o altre utilità**, fatti salvi i regali d'uso.



## Codice e prevenzione della corruzione (art.8 d.P.R. n. 62/2013 )

- L'art. 8 del Codice rappresenta un'assoluta novità: impone al dipendente pubblico il rispetto delle misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione.

A tal fine il dipendente dovrà:

- rispettare le prescrizioni contenute nel **Piano** per la Prevenzione della Corruzione,
- prestare la sua **collaborazione al responsabile** della prevenzione della corruzione (compreso il responsabile della trasparenza al fine di pubblicare i dati di cui al d. lgs. 33/2013)
- **Segnalare**, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.

Nuovo istituto del c.d. “**whistleblowing**” (alla lettera soffiatore nel fischietto) introdotto con la legge n.190/2012 a tutela del dipendente che segnala illeciti.



## Nascita del codice di comportamento dei pubblici: quadro normativo di riferimento (1/2)

- Il testo originario del **d.lgs n. 29/1993** non conteneva norme dedicate al tema
- **L'art. 26 del d.lgs. n.546/1993** vi ha introdotto **l'art. 58-bis**,
  - In base al quale il Dipartimento della Funzione Pubblica avrebbe dovuto adottare, sentiti i sindacati, un codice di comportamento “anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare **al fine di assicurare la qualità dei servizi** che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini”.
- Il **31 marzo 1994** il Ministro per la Funzione Pubblica adottò il **primo codice** di comportamento dei pubblici dipendenti (delle pubbliche amministrazioni).



## Nascita del codice di comportamento dei pubblici: quadro normativo di riferimento (2/2)

- La **legge delega n.59/1997**, tra i criteri per la modifica del d.lgs n.29/1993, inserì la definizione di un nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici **da raccordare con la disciplina contrattuale delle sanzioni disciplinari**.
- Con l'**art. 27 del d.lgs. n.80/1998**, in attuazione di detta delega, si giunse, quindi, alla modifica del citato art. 58 bis e quindi all'adozione del **D.M. 28 novembre 2000**, con cui il Ministro per la funzione pubblica provvide ad aggiornare il decreto 31 marzo 1994.
- Le disposizioni citate sono confluite nell'**art. 54 del d. lgs. 165/2001** (oggi a sua volta sostituito dall'articolo 1, comma 44 della legge 190/2012) mentre il D.M. 28 novembre 2000 è stato espressamente abrogato dal d.P.R. 62/2013.



## Natura giuridica del codice di comportamento

Il nuovo Codice ha natura **regolamentare**.

È approvato con D.P.R. (**16 aprile 2013 n. 62**), previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata (art. 54, comma 2).

Il codice del **2000**, invece, era stato adottato dal Ministro della Funzione Pubblica e aveva la forma di **decreto ministeriale**, inquadrato nell'ambito delle fonti giuridiche quale atto amministrativo generale.

Il d.m. del 2000 prevedeva che il Codice venisse adottato dal Ministro della funzione pubblica sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative.

## L'efficacia del nuovo Codice di Comportamento (1/3)

- Il **precedente** art. 54 d.lgs. n. 165/2001 prevedeva che le **P.A. formulassero all'ARAN indirizzi** affinché il codice fosse recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi fossero coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.
- Quello **attuale** prevede che *“La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di **responsabilità disciplinare**.”*  
*La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità **civile, amministrativa e contabile** ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.*  
*Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.” (Licenziamento disciplinare)*



## L'efficacia del nuovo Codice di Comportamento (2/3)

- In **passato**, il codice - **non avendo natura regolamentare** - non riusciva ad imporsi immediatamente quale regola di comportamento dei pubblici dipendenti.

L'inosservanza rilevava come infrazione disciplinare solo se i detti obblighi venivano **recepiti** nel contratto collettivo.

- Con il **nuovo** articolo 54, il Codice assume invece veste regolamentare diventa **immediatamente applicabile** ai pubblici dipendenti
  - senza passare attraverso il recepimento nell'ambito dei contratti collettivi, e
  - fa sorgere l'obbligo **dal momento dell'instaurarsi del rapporto** di pubblico impiego (ovvero di altra forma di collaborazione o consulenza).

La violazione degli obblighi contenuti nel codice fa sorgere immediatamente la responsabilità disciplinare.

I contratti collettivi, anche in considerazione della privatizzazione del rapporto di lavoro in questione, individuano ulteriori sanzioni in relazione alle tipologie di violazioni di cui al codice di comportamento.



## L'efficacia del nuovo Codice di Comportamento (3/3)

- La portata innovativa è esplicitata nell'**art. 16** del Codice:  
la violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, è fonte di responsabilità **disciplinare** accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.
- L'**art. 54** del d.lgs n165/2001 espressamente prevede che la violazione dei doveri contenuti nel Codice di Comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.

Questo tipo di responsabilità è quella in cui incorre il dipendente che viola gli obblighi contrattuali fissati nel CCNL e recepiti nel contratto individuale di lavoro. E' una responsabilità **aggiuntiva** rispetto a quella civile, penale, amministrativa e contabile.

Con la novella viene espressamente precisato che violazioni gravi e reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione disciplinare del **licenziamento**.



## Ambito soggettivo

- In **passato** il Codice si applicava solo ai **pubblici impiegati**.
- **Oggi** l'ambito soggettivo è molto più esteso, coinvolgendo
  - collaboratori o **consulenti**, con qualsiasi tipo di contratto o incarico;
  - organi e titolari di incarichi in uffici di **diretta collaborazione** delle autorità politiche;
  - collaboratori a qualsiasi titolo di **imprese fornitrici** di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Per collaboratori e consulenti, le amministrazioni devono inserire nei contratti **apposite disposizioni o clausole** di risoluzione o decadenza del rapporto che opereranno in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice di comportamento.

Per il personale in **regime pubblicistico** le norme del codice costituiscono principi di comportamento, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.



## Principi (art. 3 d.P.R. n. 62/2013 )

- Tra i principi generali viene preliminarmente ricordato che il dipendente pubblico è tenuto ad osservare la **Costituzione**, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.
- Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della **legge**, perseguendo l'interesse pubblico **senza abusare della posizione** o dei poteri di cui è titolare.
- Inoltre, è tenuto a rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e ad agire in posizione di indipendenza e imparzialità, **astenendosi in caso di conflitto di interessi**.



## Regali, compensi e altre utilità (art. 4 d.P.R. n. 62/2013 )

- E' ribadito il divieto per il dipendente **di chiedere o accettare regali** per sé o per altri, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.
- E' vietato accettare anche il regalo di **modico valore** quale corrispettivo per compiere o per **aver compiuto un atto** del proprio ufficio, né da soggetti nei cui confronti **è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività** o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
- Il divieto di accettare o sollecitare regali sussiste anche nei **confronti di un proprio subordinato**, né il dipendente può offrire regali o altre utilità a un proprio sovraordinato.
- I regali non consentiti sono **messi a disposizione dell'amministrazione** per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

La novità rispetto alla previsione di cui al codice del 2000 sta nel fatto che ora viene individuata **la soglia del regalo di modico valore, fissata in 150 euro** (anche sotto forma di sconto).

- Infine, è previsto che il dipendente non accetti **incarichi da soggetti privati** che abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza.



## Codice e conflitto di interessi (art.6 d.P.R. n. 62/2013 ) Conflitto di interessi, nuovo art. 6-bis L. n.241/1990 (1/2)

- *“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.”*
- La nozione di conflitto di interessi (valorizzando l’esperienza in ambito privatistico e politico) è la situazione in cui un interesse secondario del lavoratore si trova ad **interferire, anche solo in via potenziale**, con l’interesse principale pubblico che deve essere perseguito dall’impiegato in base ai compiti assegnati.

Il conflitto di interessi NON si identifica con la corruzione, ma aumenta il rischio che passino in secondo piano gli interessi primari da realizzare

**VEDI CIRCOLARE Funzione Pubblica n. 1/2013 sul concetto di corruzione:**

- Perseguimento di propri interessi personali al posto di quelli pubblici
- Abuso della propria posizione.

Nell’ambito dell’ attività amministrativa il compimento di **atti discrezionali** pone i funzionari pubblici in una posizione di potere nei confronti degli aspiranti beneficiari.

## Codice e conflitto di interessi (art. 6 d.P.R. n. 62/2013 ) **Conflitto di interessi art. 6-bis. L. n. 241/1990 (2/2)**

- Art. 6 del Codice “**comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse**”
  1. Il pubblico dipendente ha l’obbligo di informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto **negli ultimi tre anni**.
  2. Il dipendente **si astiene dal 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.

**L’art. 6 del Codice costituisce una prima specificazione dei conflitti di interessi di cui al nuovo articolo 6 bis della legge 241/1990.**

- All’art. 7 del Codice ritroviamo invece la disciplina che prevede le ipotesi in cui il dipendente deve **astenersi** dal prendere decisioni, immutata rispetto al codice del 2000 (art.6)



## Orientamenti A.N.AC. in tema di conflitto di interessi (1/3)

### Orientamento n. 19 del 10 giugno 2015

Sussiste un'ipotesi di conflitto di interesse, anche potenziale, nel caso in cui al **Comandante/Responsabile della Polizia locale**, indipendentemente dalla configurazione organizzativa della medesima, sia affidata la **responsabilità di uffici con competenze gestionali**, in relazione alle quali compie anche attività di vigilanza e controllo.

### Orientamento n. 6 del 25 febbraio 2015

Ai sensi dell'art. 6-bis della l. 241/1990, in combinato disposto con l'art. 7, co. 1, del d.p.r. 62/2013 e delle indicazioni contenute nell'Allegato 1 del PNA, sussiste un potenziale conflitto di interessi in capo al Rup nel caso in cui, in ordine ad un procedimento relativo al rimborso delle spese legali in favore di un ex dipendente di un ente locale, tale difensore presti la propria attività professionale in favore dello stesso responsabile del procedimento e l'ex dipendente sia chiamato, in qualità di testimone, ad intervenire in giudizi in cui il Rup è direttamente interessato.



## Orientamenti A.N.AC. in tema di conflitto di interessi (2/3)

### Orientamento n. 123 del 17 dicembre 2014

In attesa di appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, co. 2 della l. n. 400/1988, in ordine all'individuazione, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle pp.aa. di cui all'art. 1, co. 2 del decreto citato, trova applicazione l'art. 53, comma 6 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, co. 42 della l. n. 190/2012. Premesso che le consulenze tecniche di parte (CTP) rese dinanzi all'Autorità Giudiziaria nell'ambito di un giudizio civile o penale rientrano tra le attività occasionali, che necessitano di comunicazione e di autorizzazione da parte della propria amministrazione di appartenenza, **ai fini dell'autorizzazione di un dirigente medico a svolgere il suddetto incarico in favore di una struttura sanitaria privata convenzionata col SSN, parte in un procedimento giudiziario**, l'amministrazione di appartenenza verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.



## Orientamenti A.N.AC. in tema di conflitto di interessi (3/3)

### Orientamenti n. 95 del 7 ottobre 2014 e n. 78 del 23 settembre 2014

Nel caso in cui sussista un conflitto di interessi anche potenziale, **l'obbligo di astensione** dei pubblici dipendenti di cui all'art. 6 bis, della legge n. 241/1990 costituisce una **regola di carattere generale che non ammette deroghe ed eccezioni.**

### Orientamento n. 36 del 5 giugno 2014

L'Autorità nazionale anticorruzione, nell'esprimere **pareri facoltativi**, ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. e) della legge n. 190/2012, in **materia di autorizzazioni**, di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali e nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo, ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. f) della citata legge, rileva eventuali ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, e le comunica alle amministrazioni pubbliche per quanto di competenza.



## Giurisprudenza in tema di conflitto di interessi (1/3)

### T.A.R. Abruzzo – Pescara – sez. I – sentenza 24 aprile 2014 n. 195

La sentenza accoglie il ricorso e ritiene illegittimo il provvedimento di annullamento in autotutela della **procedura di gara relativa all'affidamento dei servizi di supporto delle mense scolastiche, motivato dal fatto che il figlio del Responsabile Unico del Procedimento (Rup) si trovava alle dipendenze della società aggiudicataria.** La Sezione ritiene, in particolare, inapplicabile al caso la norma, invocata dalla stazione appaltante, di cui all'art. 6-bis, L. 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i., inserito dall'art. 1, co. 41, L. 6 novembre 2012 n. 190, che stabilisce che 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 eventuale situazione anche potenziale.

Osserva il Collegio che *“La presente fattispecie, come esattamente rilevato, attiene al campo dei contratti pubblici che ha la sua specifica normativa negli artt. 10 d.lgs. n. 163/2006 e 272-273 Dpr n. 207/2010. **Nella procedura ad evidenza pubblica, ogni potere decisionale spetta alla Commissione giudicatrice di cui non fa parte il Rup che ha una posizione di supporto esterno, senza alcuna effettiva incidenza né in fase istruttoria, né in quella decisionale;** in ragione di ciò, non si può configurare, neppure in via potenziale ed ai sensi dell'art. 6-bis l. n. 241/1990, alcun conflitto d'interessi proprio per i compiti del Rup, che sono limitatissimi (indicazione dei dati numerici per determinare l'importo a base d'asta), del tutto preliminari, né sono stati oggetto di contestazione alcuna. Ad ulteriore conforto di quanto ritenuto vi sono i verbali di gara che attestano in modo inequivoco la non presenza del Rup e come ogni decisione è stata presa dalla Commissione di gara.”.*



## Giurisprudenza in tema di conflitto di interessi (2/3)

### TAR Campania Salerno sez. II 17 marzo 2014 n.580

Il **dovere di astensione riguarda anche chi è chiamato ad espletare compiti di natura gestionale**, ai sensi dell'art. 6 bis della l. n. 241/90, aggiunto dal comma 41 dell'art. 1, l. 6 novembre 2012 n. 190 (cosiddetta legge anticorruzione) - secondo il quale *"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"*;

- il legislatore ha per tal via coniato un **canone di generale applicazione**, che postula ineludibili esigenze di imparzialità, trasparenza e parità di trattamento;
- **l'alveo applicativo di tale principio va ricondotto alle determinazioni dal contenuto discrezionale**, che implicano quindi apprezzamenti di stampo soggettivo che ben possono, anche solo in astratto, essere condizionati dal fatto che chi concorre all'adozione dell'atto versa nella vicenda un interesse personale, ma non anche quando l'atto si fonda sulla oggettiva verifica di requisiti, presupposti o condizioni predeterminati da rigide previsioni normative.



## Giurisprudenza in tema di conflitto di interessi (3/3)

### TAR Brescia, sentenza 31 dicembre 2014 n. 1467

Si dispone l'annullamento delle delibere di adozione e approvazione della variante generale al PGT del Comune di Volta Mantovana per il motivo, ritenuto assorbente, della violazione dell'art. 6 bis della l. 241/1990, aggiunto dall'art. 1, comma 41 della l. 6 novembre 2012 n. 190, ma da ritenere per inciso espressione del principio generale di cui all'art. 97 Cost., secondo cui *“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”*.



## Il conflitto di interessi nel nuovo codice dei contratti pubblici (d. lgs. n.50/2016)

### **Art. 42. Conflitto di interesse**

1. Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.
2. Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, 62.
3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.
4. Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 valgono anche per la fase di esecuzione dei contratti pubblici.
5. La stazione appaltante vigila affinché gli adempimenti di cui ai commi 3 e 4 siano rispettati.



## Direttiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014 sugli appalti pubblici

- **Articolo 24 «Conflitti di interesse»:** Gli Stati membri provvedono affinché le amministrazioni aggiudicatrici adottino misure adeguate per prevenire, individuare e porre rimedio in modo efficace a conflitti di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici. Il concetto di conflitti di interesse copre almeno i casi in cui il personale di un'amministrazione aggiudicatrice o di un prestatore di servizi che per conto dell'amministrazione aggiudicatrice interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti o può influenzare il risultato di tale procedura ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto.

## Legge 28 gennaio 2016, n. 11 «Deleghe al Governo per l'attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014»

- **Art. 1, lett. q):** armonizzazione delle norme in materia di trasparenza, pubblicità, durata e tracciabilità delle procedure di gara e delle fasi ad essa prodromiche e successive, anche al fine di concorrere alla lotta alla corruzione, di evitare i conflitti d'interesse e di favorire la trasparenza nel settore degli appalti pubblici e dei contratti di concessione.

# Comportamento dei pubblici dipendenti (artt. 11-12 d.P.R. n. 62/2013 ) (1/2)

**Nei rapporti privati**, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente

- **non sfrutta**, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione;
- non **ritarda** né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza;
- utilizza i **permessi di astensione** dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;
- utilizza il materiale o le attrezzature **di cui dispone per ragioni di ufficio** e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione;
- utilizza i **mezzi di trasporto dell'amministrazione** a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

# Comportamento dei pubblici dipendenti (artt. 11-12 d.P.R. n. 62/2013 ) (2/2)

## Nel rapporto con il pubblico

- opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile;
- rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, **l'ordine cronologico** e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche;
- si astiene da **dichiarazioni pubbliche** offensive nei confronti dell'amministrazione;
- non assume impegni **né anticipa l'esito** di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti;
- rilascia **copie** ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione;
- osserva il **segreto d'ufficio** e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta.



## Prescrizioni per i dirigenti (art. 13 d.P.R. n. 62/2013 ) - (1/2)

Queste norme si applicano ai titolari di incarico, a chi svolge funzioni equiparate ai dirigenti o opera negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa.

- **In passato** ai dirigenti veniva assegnato solo il compito di fornire dati per una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio al fine di valutare la qualità e i tempi della prestazione resa.
- Invece con il **nuovo** Codice numerose sono le disposizioni puntuali sui dirigenti, i quali devono dichiarare o comunicare:
  - le partecipazioni azionarie e gli altri **interessi finanziari** che possano porli in conflitto di interessi;
  - **se hanno 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;
  - la propria situazione patrimoniale e le **dichiarazioni annuali dei redditi** soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.



## Prescrizioni per i dirigenti (art. 13 d.P.R. n. 62/2013 ) - (2/2)

- assume **atteggiamenti leali e trasparenti** e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa;
- cura che le **risorse** assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali;
- cura il **benessere organizzativo** nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali;
- assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'**equa ripartizione del carico di lavoro**, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione.;
- affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e secondo criteri di **rotazione**;
- valuta il personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità;
- intraprende con tempestività le iniziative necessarie **ove venga a conoscenza di un illecito**, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 54-*bis* del d.lgs. n.165/2001;
- favorisce la diffusione della conoscenza di **buone prassi** e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

## Responsabilità (art. 16 d.P.R. n. 62/2013 ) (1/2)

La violazione del codice nazionale **e di quelli previsti dai codici adottati dalle singole amministrazioni** è fonte di responsabilità **disciplinare** accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

- in ciò il nuovo modello si differenzia dal codice adottato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica 28 novembre 2000, (abrogato dall'articolo 17 del regolamento) che demandava ai contratti collettivi il coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare.

## Responsabilità (art. 16 d.P.R. n. 62/2013 ) - 2/2 -

- Il Codice individua, quindi, le norme precettive che stabiliscono i doveri di comportamento dei pubblici dipendenti (doveri che vanno ad integrare quelli d'ufficio e le altre ipotesi di responsabilità disciplinare previsti dalle norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi) **rinviano, per quanto riguarda l'individuazione delle sanzioni disciplinari** da applicare e il procedimento di irrogazione delle stesse, alle norme vigenti sulla responsabilità e sul procedimento disciplinare.
- Qualora il dipendente accetti regali di non modico valore o di altre utilità in correlazione con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, può essere applicata la sanzione del **licenziamento**.
- In tutti gli altri casi previsti dal codice si applicano le sanzioni disciplinari non espulsive previste in ciascuna **disciplina di settore** da norme di legge, di regolamento o dai **contratti collettivi**.

## Ipotesi previste dal codice in cui può aversi licenziamento disciplinare

- Le sanzioni espulsive possono essere applicate esclusivamente nei casi più gravi e riferiti alle ipotesi in cui:
  1. si accettano **regali** di non modico valore per compiere atti di ufficio,
  2. si **costringono** altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni,
  3. si esercitano **pressioni** promettendo vantaggi o svantaggi di carriera,
  4. si **promettono** utilità per facilitare la conclusione o l'esecuzione di un contratto.
- **Art. 4, co. 6**

Si applica la sanzione del licenziamento anche nel caso in cui il dipendente **accetta incarichi** da soggetti che nel biennio precedente abbiano avuto un interesse significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza.

Resta ferma la previsione della comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.



## Diffusione del Codice (art.17 d.P.R. n. 62/2013 )

- Infine il regolamento prevede che dovrà essere data ampia diffusione al nuovo codice di comportamento, il quale andrà **pubblicato sul sito istituzionale** delle amministrazioni pubbliche, nella rete intranet, trasmesso tramite e-mail a tutti i dipendenti e ai titolari a qualsiasi titolo di rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni.
- Una copia del codice dovrà essere sottoscritta e consegnata all'atto della stipula del contratto di lavoro o del conferimento dell'incarico.
- Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti. (art. 15, comma 5, d.P.R. n. 62/2013 ).



**DECRETO LEGISLATIVO 20 giugno 2016, n. 116 «Modifiche all'articolo 55 quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17 comma 1 lett. s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare» (In vigore dal 13 luglio 2016)**

- ✓ Maggiore gravità alla condotta del pubblico dipendente che **attesta falsamente la sua presenza in servizio**, allargandone contestualmente l'ambito di applicazione (lettera a).
- ✓ **Accelerazione del relativo iter procedimentale**, con la previsione di termini decadenti la cui violazione, peraltro, non incide sulla legittimità, potendo comportare unicamente la responsabilità del dirigente chiamato ad agire.
- ✓ Tale condotta comporterà la **sospensione cautelare immediata senza stipendio** del dipendente entro quarantotto ore e, se confermata, potrà comportare il licenziamento del dipendente ritenuto colpevole entro trenta giorni.
- ✓ Le stesse ipotesi comporteranno la **denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti** entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, potrà procedere per **danno d'immagine della PA** nei confronti del dipendente licenziato per assenteismo. L'ammontare del danno risarcibile sarà rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non potrà essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento.



**DECRETO LEGISLATIVO 20 giugno 2016, n. 116 «Modifiche all'articolo 55 quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17 comma 1 lett. s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare» (In vigore dal 13 luglio 2016)**

- ✓ **Responsabilità disciplinare del dirigente (o del responsabile del servizio)** nei casi in cui lo stesso ometta l'adozione del provvedimento di sospensione cautelare o l'attivazione del procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che abbia attestato falsamente la propria presenza. Tali fattispecie costituiscono, inoltre, ipotesi che rientrano nel reato di "**Omissione d'atti d'ufficio**" (articolo 328 del Codice penale) e possono comportare il licenziamento disciplinare del dirigente (o del responsabile del servizio).

Sul testo originario dello schema di decreto è stato acquisito il **parere della competente sezione del Consiglio di Stato 16 marzo 2016, n. 864**, in parte ripreso dal d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116.



Il parere è consultabile sul seguente link:

[https://www.giustizia-amministrativa.it/cdsintra/cdsintra/Notiziasingola/index.html?p=nsiga\\_4073330](https://www.giustizia-amministrativa.it/cdsintra/cdsintra/Notiziasingola/index.html?p=nsiga_4073330)



## Il danno all'immagine della PA



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

È il nocumeo arrecato al prestigio ed alla reputazione dello Stato e degli enti pubblici,

- che si risolve nella lesione del buon andamento della p.a., che,
- a causa della condotta illecita perpetrata dai dipendenti infedeli,
- **perde credibilità e fiducia dei cittadini-amministrati,**
- poiché ingenera in questi ultimi la convinzione che il comportamento illecito posto in essere dal dipendente **rappresenti il modo in cui l'ente agisce ordinariamente**

Corte di Cassazione, Sezioni Unite sentenza n. 5668 del 21 marzo 1997  
Sezioni Riunite della Corte dei Conti nella sentenza n. 10/QM/2003



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

Origine giurisprudenziale: *danno all'immagine dell'ente collettivo privato*

conseguente alla diminuzione della considerazione dell'ente

- sia per l'incidenza negativa che tale diminuzione comporta nell'agire delle persone fisiche che ricoprono **gli organi dell'ente** e, quindi, nell'agire dell'ente stesso,
- sia sotto il profilo della diminuzione della considerazione da **parte dei consociati** in genere
- o delle **categorie** di essi con le quali l'ente di norma interagisce.



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### FONDAMENTO COSTITUZIONALE: art. 97

Diritto della P.A. ad organizzare i propri organi ed uffici e la propria azione secondo criteri di buon andamento, economicità, efficienza, imparzialità e trasparenza.

Se questo diritto viene impedito o pregiudicato da chi agisce per la stessa P.A. → la lesione immediata del valore costituzionalmente tutelato configura il danno all'immagine

poiché lede **l'immagine di una cd. "buona amministrazione"**



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### NATURA GIURIDICA (1/2)

Danno derivante dalla lesione di una situazione giuridica riconducibile ai **diritti fondamentali della persona**.

- Nell'ordinamento italiano assumono posizione preminente i diritti inviolabili dell'uomo riconosciuti e garantiti dalla Costituzione (art. 2 Cost.),
- il danno **non patrimoniale** di cui all'art. 2059 del cod. civ. deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia lesa un valore inerente alla persona, non esaurendosi esso nel danno morale soggettivo.

Sentenze Corte Cassazione n. 8827 e n.8828 del 2003



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### NATURA GIURIDICA (2/2)

Cass. 12929/2007: è applicabile agli enti collettivi il danno non patrimoniale da compromissione di quei **diritti immateriali** della personalità **compatibili con l'assenza della fisicità**, tra i quali è da annoverare il diritto all'immagine.

L'immagine della p.a. è un bene-valore coesistente all'esercizio concreto dei poteri e delle funzioni pubbliche che l'ordinamento assegna all'Amministrazione.

La sua tutela nasce dalla necessità di assicurare la coerenza tra l'azione dei pubblici poteri e i precetti costituzionali del buon andamento, della correttezza e dell'efficienza, contemplati dall'art. 97 Cost., necessari al migliore raggiungimento dei fini istituzionali.



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### LE FONTI NORMATIVE (1/4)

Art. 1, co. 62, L. n. 190/2012 introduce nell'art. 1, l. n. 20/1994 i commi:

“1- *sexies*. Nel giudizio di responsabilità, l'entità del danno all'immagine della pubblica amministrazione derivante dalla commissione di un reato contro la stessa pubblica amministrazione accertato con sentenza passata in giudicato si presume, **salva prova contraria**, pari al **doppio della somma di denaro** o del valore patrimoniale di altra utilità illecitamente percepita dal dipendente.

1- *septies*. Nei giudizi di responsabilità aventi ad oggetto atti o fatti di cui al comma 1-*sexies*, il sequestro conservativo di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, è concesso in tutti i casi di fondato timore di attenuazione della garanzia del credito erariale”.



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### LE FONTI NORMATIVE (2/4)

Art. 1, co. 12, L. n. 190/2012 :

“In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il **responsabile** individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo **risponde ai sensi dell'articolo 21** del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, nonché sul piano **disciplinare**, oltre che per il **danno erariale** e **all'immagine** della pubblica amministrazione, **salvo che provi** tutte le seguenti circostanze:

- a. di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il **piano** di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;
- b. di aver **vigilato** sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### LE FONTI NORMATIVE (3/4)

Art. 17, comma 30-ter, D.L. n. 78/2009, (c.d. Lodo Bernardo):

*“Le procure della Corte dei conti esercitano **l'azione per il risarcimento del danno all'immagine nei soli casi e nei modi previsti dall'articolo 7 della legge 27 marzo 2001, n. 97.** A tale ultimo fine, il decorso del termine di prescrizione di cui al comma 2 dell'articolo 1 della legge 14 gennaio 1994, n. 20, è sospeso fino alla conclusione del procedimento penale. Qualunque atto istruttorio o processuale posto in essere in violazione delle disposizioni di cui al presente comma, salvo che sia stata già pronunciata sentenza anche non definitiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, è nullo e la relativa nullità può essere fatta valere in ogni momento, da chiunque vi abbia interesse, innanzi alla competente sezione giurisdizionale della Corte dei conti, che decide nel termine perentorio di trenta giorni dal deposito della richiesta”.*



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### LE FONTI NORMATIVE (4/4)

Art. 7, legge 27 marzo 2001 n. 97

“La sentenza irrevocabile di condanna pronunciata nei confronti dei dipendenti ... **per i delitti contro la pubblica amministrazione previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale** è comunicata al competente procuratore regionale della Corte dei conti affinché promuova entro trenta giorni l'eventuale procedimento di responsabilità per danno erariale nei confronti del condannato. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 129 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, approvate con decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271”.



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### LA POSIZIONE PRETORIA/1 La Corte Costituzionale

Corte Costituzionale 15 dicembre 2010, n. 355 (confermata da ordinanze nn. 219, 220 e 221/2011).

“La proposizione dell'azione risarcitoria per danni all'immagine dell'ente pubblico da parte della procura operante presso il giudice contabile **soltanto in presenza di un fatto di reato ascrivibile alla categoria dei «delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione»**; ciò per effetto del richiamo, contenuto nella norma censurata, all'art. 7 della legge n. 97 del 2001, che fa, appunto, espresso riferimento ai delitti previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale”.



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### LA POSIZIONE PRETORIA/1 La Corte Costituzionale

La disposizione non consente di ritenere che, in presenza di fattispecie distinte da quelle espressamente contemplate dalla norma impugnata, la domanda di risarcimento del danno per lesione dell'immagine dell'amministrazione possa essere proposta innanzi ad un organo giurisdizionale diverso dalla Corte dei conti, adita in sede di giudizio per responsabilità amministrativa ai sensi dell'art. 103 Cost.

Deve, quindi, ritenersi che il legislatore

- non abbia inteso prevedere una limitazione della giurisdizione contabile a favore di altra giurisdizione, e segnatamente di quella ordinaria,
- bensì **circoscrivere oggettivamente i casi in cui è possibile, sul piano sostanziale e processuale, chiedere il risarcimento** del danno in presenza della lesione dell'immagine dell'amministrazione imputabile a un dipendente di questa.



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### LA POSIZIONE PRETORIA/2

#### Le Sez. Riun. della Corte dei Conti

- Corte dei Conti, Sezioni Riunite, 13 agosto 2011 n. 13/QM/2011

**L'assenza di una sentenza di condanna penale definitiva per i tassativi reati previsti dal lodo Bernardo rileva sul versante processuale quale difetto di *legittimatio ad causam* del PM erariale.**

- Corte dei Conti, Sezioni Riunite, n. 12/QM/2011

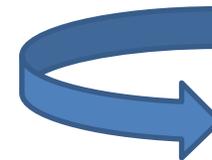
La previsione *ex lege* di una previa notizia di danno erariale specifica e concreta **a pena di nullità dell'azione istruttoria e giurisdizionale delle procure regionali**

## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### LA POSIZIONE PRETORIA/3 Le Sezioni regionali della Corte dei Conti

Orientamenti del giudice contabile divergenti dalle pronunzie dei giudici delle leggi e del massimo consesso erariale, **volte ad interpretare estensivamente le norme di cui al c.d. lodo Bernardo**

- Corte dei Conti, Sez. Giurisdizionale per la Regione Lombardia, 27 gennaio 2012, n. 31;
- Corte dei Conti, Sezione giurisdizionale per la Toscana, 18 marzo 2011 n. 90;
- Corte dei Conti, Sezione giurisdizionale Campania, 4 luglio 2012 n. 992.



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### LA POSIZIONE PRETORIA/3

#### Le Sezioni regionali della Corte dei Conti



a) possibilità per le procure regionali di agire in giudizio per il risarcimento del danno all'immagine della p.a. **anche in presenza di una sentenza di patteggiamento definitiva ex art. 444 c.p.p.** (dunque non soltanto previa sussistenza di una sentenza di condanna) avente ad oggetto uno dei delitti dei pubblici ufficiali contro la p.a. contemplati dal codice penale

b) ammessa la domanda erariale risarcitoria anche a fronte di un accertamento definitivo del giudice penale (sentenza di patteggiamento o di condanna) vertente sulla commissione di un reato contro la p.a. diverso dai delitti dei pubblici ufficiali.



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### Le novità introdotte dalla L. n. 190/2012 in punto di presupposti (an debeat)

- 1) l'espressione **“reato contro la p.a.”**, a fronte del quale può derivare un pregiudizio all'immagine pubblica dell'istituzione, è qualcosa di diverso e **ulteriore rispetto ai delitti dei pubblici ufficiali** contro la p.a. contemplati *apertis verbis* dal precedente lodo Bernardo;
- 2) è **scomparso ogni riferimento ad una previa “sentenza di condanna”** laddove ci si accontenta dell'accertamento definitivo di un reato contro la p.a. da parte del giudice penale (cfr. l'inciso *“sentenza passata in giudicato”* che dunque potrà essere non soltanto di condanna).

## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### Le novità introdotte dalla L. n. 190/2012 in punto di criteri dosimetrici del risarcimento (quantum debeatur)

- 1) l'entità del danno all'immagine a fronte di reati contro la p.a. dai quali è scaturita una utilitas per il reo è presunto, salvo prova contraria, in misura pari al **doppio** dell'utilità percepita dal dipendente-reo;
- 2) **si prescinde da ogni profilo fattuale vertente sullo *strepitus fori*;**
- 3) conformazione in senso sanzionatorio (illecito senza danno) più che risarcitorio della responsabilità erariale per danno all'immagine della P.A.

## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### Le novità introdotte dalla L. n. 190/2012 in punto di strumenti cautelari (quomodo debeat) – (1/2)

- 1) Il **sequestro conservativo** può essere richiesto dal PM contabile non soltanto in presenza di un accertamento definitivo del giudice penale relativo alla commissione di un reato contro la p.a. da parte di un dipendente della medesima (anche riguardo ai “fatti” e non soltanto gli “atti” di cui al nuovo comma 1-sexies).
- 2) **Tipizzazione del *fumus boni iuris*** per la concessione della misura interinale: in presenza di una sentenza penale irrevocabile contenente un accertamento di responsabilità del dipendente per la commissione di un reato contro la p.a. o sussistente un reato contro la p.a. ancora *sub iudice* (non ancora definitivamente accertato) - trattasi, appunto, degli “*atti o fatti*” di cui al comma 1-sexies dell’art. 1, L. n. 20/1994 - il giudice contabile dovrà ritenere integrato (*ex lege*) il *fumus*.



## Il danno all'immagine della pubblica amministrazione

### Le novità introdotte dalla L. 190/2012 in punto di strumenti cautelari (quomodo debeat) - (2/2)

3) Ampliamento della perimetrazione ed attenuazione del rigore in punto di *periculum in mora*:

- dal fondato timore di perdere la garanzia del proprio credito
- al fondato timore di **attenuazione** della garanzia del credito erariale.