

N. 1 - SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA DI PREVENZIONE “ATTIVITA’ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO”

MISURA DI PREVENZIONE: La misura prevede una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti. La misura trova applicazione qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione). I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura.

AREE DI RISCHIO PER LE QUALI LA MISURA TROVA APPLICAZIONE: Tutte

OBIETTIVI CHE CON L'APPLICAZIONE DELLA MISURA, L'AMMINISTRAZIONE SI PREFIGGE DI RAGGIUNGERE:

- Contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro;
- Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto;

TEMPISTICA DI ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO: 2024/2026

RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:

- Il referente per l'anticorruzione dell'area del personale, dott.ssa Valentina Di Lorenzo, insieme al Segretario Generale, per la predisposizione ed adozione delle necessarie direttive da impartire con tempestività.

INDICATORI DELL'ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:

- Impartire le necessarie direttive interne affinché nei contratti di assunzione del personale sia relativi a nuovi reclutamenti sia in ordine ai contratti di lavoro in essere, venga inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- Impartire le necessarie direttive interne affinché nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune di Bacoli nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- Impartire le necessarie direttive interne affinché sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- Impartire le necessarie direttive interne affinché si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.
- Impartire le necessarie direttive interne affinché, nei bandi pubblici per la partecipazione a procedure di affidamento con il Comune di Bacoli, sia inserito, tra i requisiti soggettivi legali di partecipazione, la condizione che gli operatori economici non siano incorsi in violazione accertata di questa misura, non siano attualmente in contrasto con la misura prevista e sottoscrivano un impegno ad osservare la stessa;
- Impartire le necessarie direttive affinché in fase di cessazione del rapporto di lavoro il dipendente sottoscriva un impegno a non prestare attività (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi verso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione;

MODALITA' DI VERIFICA DELLA ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:

- Le direttive impartite devono essere pubblicate sul sito istituzionale dell'ente locale;
- Assegnazione al Responsabile dell'attuazione di un obiettivo specifico da raggiungere ai fini della valutazione dell'indennità di risultato;
- Attività di valutazione del nucleo di Valutazione incidente sull'indennità di risultato spettante al responsabile.