



Dirstat – Fialp – Unsa



FC



Roma, 12 maggio 2025

All'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli

Direzione del Personale

Dott. Simone D'eccllesiis

Direzione Amministrazione e finanza

Dott. Roberto Chiara

OGGETTO: Disciplina applicativa del Codice dei contratti pubblici

Illustri Direttori,

vi scriviamo in merito alla declinazione operativa in Agenzia della disciplina del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n.36/2023), come recentemente novellato dal Correttivo (D.Lgs. n. 209/2024).

Ci riferiamo, in particolare, all'applicazione della Direttiva prot. 21222/RU del 09.09.2024 del Direttore della Direzione Amministrazione e finanza, con la quale sono state fornite istruzioni operative alle DD.TT. per la gestione del ciclo degli acquisti.

Ci risulta che in almeno una D.T.¹ sia invalsa la prassi – supportata da indicazioni formalizzate – di attribuire d'ufficio il ruolo di R.U.P., per tutti i tipi di appalti, al dirigente dell'ufficio locale, anche a prescindere dai requisiti richiesti dal Codice in relazione alla specifica categoria (facendo leva, in mancanza di requisiti, sulla circostanza che viene individuato personale di supporto ex artt.2 e 3 dell'Allegato I.2 del Codice).

Ebbene, al proposito non possiamo esimerci dal rilevare come tale prassi appaia distonica rispetto alla *ratio* sottesa al Codice. Infatti, benché si possa pure ammettere una siffatta indicazione per gli appalti di servizi e forniture, ciò non è opportuno per lo

¹ D.T. Veneto e Friuli Venezia Giulia

specifico ambito dei lavori e dei servizi attinenti all'ingegneria e all'architettura, ove il R.U.P. deve essere un tecnico abilitato all'esercizio della professione.

Non sfugge alle scriventi OO.SS. che l'art.2 c.3 dell'Allegato I.2 del Codice consenta tale possibilità, disponendo che *«Nel caso in cui sia individuato un RUP carente dei requisiti richiesti, la stazione appaltante affida lo svolgimento delle attività di supporto al RUP ad altri dipendenti in possesso dei requisiti carenti in capo al RUP o, in mancanza, a soggetti esterni aventi le specifiche competenze richieste dal codice e dal presente allegato. Gli affidatari delle attività di supporto devono essere muniti di assicurazione di responsabilità civile professionale per i rischi derivanti dallo svolgimento delle attività di propria competenza»*. Non di meno tale previsione non può di certo essere interpretata come la regola ma, al contrario, si ritiene debba essere considerata un'eccezione, dal momento che, diversamente opinando, si aprirebbero una serie di problematiche di non poco momento.

Tale scelta, infatti, espone sia l'Amministrazione che gli stessi dirigenti a significativi profili di responsabilità. E' pur vero che un dirigente locale/R.U.P. sprovvisto dei requisiti dovrebbe appunto essere supportato – almeno sul piano teorico – da *«altri dipendenti in possesso dei requisiti carenti in capo al RUP»*; non sfuggirà, tuttavia, come in concreto ciò possa risultare alquanto difficoltoso, atteso che, sovente, tali dipendenti potrebbero ben essere incardinati in strutture organizzative diverse da quella del dirigente e – se non si erra – risulta pure che spesso tali soggetti non siano nemmeno individuati specificamente, ma si ricorra ad una formula che individua genericamente un Reparto a supporto del R.U.P..

Che dire, poi, dell'obbligo di copertura assicurativa in capo a chi esercita le attività di supporto? L'amministrazione verifica effettivamente la presenza delle polizze? In tal senso non ci risulta che siano ancora state attuate le azioni per la copertura assicurativa dei rischi per il personale, come previsto dal combinato disposto degli artt. 2 c. 4 e 45 c.7 lettera c del Codice².

Per le ragioni anzidette, queste OO.SS. sono dell'avviso che non sia opportuno attribuire *ex officio* ai dirigenti locali il ruolo di R.U.P., in particolare per l'ambito dei lavori e dei servizi attinenti all'ingegneria e all'architettura. Ma, invero, data la crescente complessità del contesto operativo, neppure è una soluzione opportuna – come pure avviene in diverse D.T. – quella di individuare il R.U.P. nel dirigente dell'Ufficio Affari Generali. Ciò anche alla luce del fatto che – non va sottaciuto –sovente manca un'adeguata formazione in materia, sicché i dirigenti si trovano a ricoprire tale ruolo senza avere anche le adeguate nozioni tecnico-giuridiche.

Il binomio dirigente/ R.U.P. pare ben adattarsi alle piccole realtà amministrative, ma non ad una primaria amministrazione dello Stato che conta 10.000 unità di personale, a maggior ragione se si pone mente al fatto che pure recentemente sono stati immessi in

² Cfr. anche parere n.2329/2024 del servizio supporto giuridico M.I.T..

servizio numerosi ingegneri ed architetti, la cui professionalità va adeguatamente valorizzata.

La soluzione per ovviare a tale criticità, peraltro, è già contenuta nella Determinazione Direttoriale prot. 514733/RU del 07.08.2024 del Direttore della Direzione Amministrazione e finanza, che prevede, all'art.13, l'istituzione del *Registro dei dipendenti che svolgono attività incentivabili*.

Tutto quanto sopra esposto, chiediamo di affrontare con chiarezza la tematica *de qua* e, come già di recente richiesto da una delle OO.SS. firmatarie della presente³, siamo a rimarcare la necessità di attivare e popolare quanto prima il citato del *Registro dei dipendenti che svolgono attività incentivabili* ed avviare opportuni percorsi di formazione⁴, elementi che, anche in un orizzonte temporale progressivo, permetteranno di superare la suddetta impostazione dirigente/ R.U.P. per i contratti relativi ai lavori, fatte salve, naturalmente, le ipotesi in cui si tratti di dirigenti che posseggono le necessarie qualifiche tecniche ovvero ritengano di poter ricoprire efficacemente il ruolo (con adeguato supporto) in funzione dell'esperienza maturata.

Inoltre, ribadiamo la necessità di convocare il tavolo sindacale per la definizione delle modalità di erogazione degli incentivi (come previsto dal C.C.N.L. e dall'art.9 della citata determinazione).

Si resta in attesa di un formale riscontro alla presente.

Un cordiale saluto.

Dirstat – Fialp – Unsa

A. Paone

CIDA

M. Carlomagno

UNADIS

F. Meroni

³ Lettera UNADIS del 12.03.2025 al Direttore della Direzione Personale.

⁴ In tal senso, va rimarcata l'importanza di un'adeguata formazione sia in considerazione della natura delle attività svolte che, non da ultimo, dalle indicazioni del Sig. Ministro per la Pubblica amministrazione.