

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA DELLA PROVINCIA DI SAVONA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSI

Testo approvato dall'Amministratore Unico con Decreto n° 155 del 13.06.2025

Rev. 01

Sommario

1. Premessa	3
2. Riferimenti normativi	4
3. Regolamentazione normativa del conflitto di interessi	4
4. Ambito di applicazione	5
5. Attività istruttorie	5
6. Conflitto potenziale	6
7. Rapporti conflittuali	6
8. Regolamentazione del conflitto di interesse nelle diverse attività	6
8.1. Premesse generali	6
8.2. Assegnazione all'Ufficio	7
8.3. Partecipazione alle procedure di affidamento	7
8.4. Selezioni per il reclutamento del personale	9
8.5. Conferimento incarichi professionali	10
8.6. Acquisto di beni e servizi	12
8.7. Appalto di lavori	12
8.8. Gestione alloggi e utenza	13
8.9. Commissioni per la Vendita di beni immobili, per l'erogazione di fondi e altre Commissioni, per l'attribuzione di vantaggi	13
8.10. Gestione del patrimonio	15
8.11. Gestione del personale	15
8.12. Rapporti con Comuni	15
8.13. Attività esterne svolte per conto di A.R.T.E. Savona	15
8.14. Rapporti con soggetti terzi	16
9. Inconferibilità e incompatibilità Dichiarazioni del Dirigente e dell'Amministratore Unico	16
10. Misure relative al divieto di pantouflage	17
11. Dichiarazioni	19
12. Sanzioni	21
13. Allegati:	21

1. Premessa

La materia del conflitto di interessi riveste una grande importanza, sia in quanto potenziale condizione propedeutica alla commissione di reati di tipo corruttivo, sia in ogni caso in quanto elemento distorsivo del fisiologico rapporto tra l'Azienda ed i propri stakeholders, con possibile lesione anche dell'immagine dell'Azienda stessa.

Per tale motivo la materia del conflitto di interessi e dell'obbligo di astensione è presa in considerazione dal Codice Etico nonché dal Piano di prevenzione della corruzione dell'Azienda.

Secondo l'interpretazione della giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.

L'attenzione è da rivolgere alle varie tipologie di conflitto a seconda del come o quando l'interesse personale va ad influenzare quello primario; si deve distinguere, pertanto, tra:

- conflitto di interessi **reale** (o attuale): si intende il conflitto tra il dovere del dipendente di prestare il proprio servizio per il perseguimento del pubblico interesse dell'Amministrazione ed i propri interessi personali;
- conflitto di interessi **potenziale**: si configura laddove, l'interesse personale, estraneo all'Amministrazione, potrebbe potenzialmente evolversi e tendere ad interferire con l'interesse pubblico generale, nei cui riguardi il dipendente ha precisi doveri e responsabilità;
- conflitto di interessi **apparente** (o percepito): esso si manifesta quando l'interesse primario di chi decide sembra poter essere compromesso da interessi secondari e viene meno la fiducia nella sua figura da parte di osservatori esterni ragionevoli e informati.

Il conflitto di interesse è quindi da gestire sia in via preventiva (prima della sua manifestazione), che correttiva (come rimedio alla sua manifestazione).

La più puntuale regolamentazione dei casi di conflitto di interesse è altresì necessaria per trasparenza e correttezza nei rapporti con il personale di A.R.T.E. Savona, chiamato a rilasciare attestazioni al riguardo e ad esercitare il conseguente obbligo di astensione, che potrebbe non avere piena consapevolezza dell'effettiva ampiezza del concetto di conflitto di interessi e soprattutto della specifica applicazione all'attività da svolgere.

2. Riferimenti normativi

- Art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 “Nuove norme sul procedimento amministrativo”, s.m.i.
- Legge n. 190 del 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, s.m.i.
- Art. 6 “Astensione”, art. 14 “Contratti e altri atti negoziali”, art. 15 “Regali, compensi e altre utilità”, art. 22 “Conflitti d’interesse” e art. 23 “Disposizioni particolari per i dirigenti e responsabili” del Codice Etico del personale di A.R.T.E. Savona;
- Art. 51 c.p.c.
- D.lgs. 36/2023 “Codice dei contratti pubblici”, s.m.i.
- D.lgs. n. 39/2013 Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, s.m.i.
- Piano Nazionale Anticorruzione, ANAC.

Inoltre si richiama il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici e s.m.i., anche se non direttamente rientrante nell’ambito di applicazione di A.R.T.E. in quanto Ente Pubblico Economico.

3. Regolamentazione normativa del conflitto di interessi

Ai sensi della L. 241/90 art. 6-bis, come modificata dalla L. 190/12, *“il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”*.

Come da Piano Nazionale Anticorruzione 2019, D.P.R. n. 62/2013 e art. 51 c.p.c.: *Il dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.*

Ai sensi dell’art. 14 D.P.R. n. 62/2013 (*“Il dipendente non conclude, per conto dell’amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell’articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l’amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all’adozione delle decisioni ed alle attività relative all’esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell’ufficio”*).

Ai sensi dell’art. 16 D. Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. *“Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli*

esiti e la gestione, 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 aggiudicazione o nella fase di esecuzione. In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione. Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati.”

4. Ambito di applicazione

Le disposizioni di cui al presente Regolamento sono destinate a tutti i dipendenti di A.R.T.E. Savona, anche con qualifica dirigenziale.

Il Regolamento si applica altresì, nei limiti e con le modalità idonei a tali rapporti, anche agli amministratori ed ai soggetti legati da rapporti di collaborazione continuativa, con poteri di coordinamento da parte di A.R.T.E. Savona.

Di conseguenza quando, nel seguito del presente regolamento, si utilizza il termine “dipendente”, occorre considerare in via estensiva anche le altre categorie di soggetti sopra elencati.

Anche in assenza di precisazioni nelle singole disposizioni che seguono, non si pone questione di conflitto di interesse e di conseguente astensione in presenza di attività di tipo materiale o di ordine, in assenza cioè di margini di autodeterminazione dell'agente che possano essere influenzati dalla sussistenza del suddetto conflitto.

I principi di trasparenza e correttezza che sottostanno alle disposizioni del presente Regolamento, ancorché il medesimo si riferisca puntualmente alle attività proprie della struttura operativa di A.R.T.E. Savona sono altresì recepiti dall'Amministrazione come principi generali.

5. Attività istruttorie

Fermo restando quanto indicato al punto 3, e dato atto che il conflitto di interessi è particolarmente rilevante nelle attività di tipo decisionale, è precisato che può sussistere conflitto di interessi anche quando l'agente non abbia potere decisionale, ma svolga attività, anche di tipo istruttorio, di consulenza, di accertamento, di controllo e simili, che abbiano comunque un ruolo nel formarsi della decisione finale.

Di conseguenza le previsioni generali del presente regolamento devono intendersi applicabili anche a queste fattispecie.

6. Conflitto potenziale

Salvo quanto precisato nel seguito del presente atto, vale come principio generale quello secondo cui, nel caso di conflitto di interessi solo potenziale o di rilievo marginale, anche in relazione alla tipologia di procedimento, all'obbligo di astensione è sostituito l'obbligo di comunicazione al superiore della situazione di fatto esistente, affinché il superiore stesso sia in grado di valutare l'attività svolta dall'agente ed il seguito da dare alla pratica.

In modo ancor più generale, è evidenziato che la trasparenza e la correttezza verso i colleghi impongono l'adozione di un costume secondo il quale, nell'ambito di riunioni di lavoro, nell'esame di problematiche relative al servizio, in discussioni interpretative, ed approfondimenti tecnici o giuridici, sia esplicitata l'eventuale sussistenza di particolari motivazioni, anche non strettamente personali, che potrebbero orientare in modo preconcepito il giudizio del soggetto che lo espone e delle quali è quindi opportuno che i colleghi possano tenere conto.

Nell'applicazione della presente disposizione è peraltro sempre tutelata la riservatezza del dipendente rispetto alle situazioni dal medesimo segnalate.

7. Rapporti conflittuali

Pur non rivestendo strettamente tali situazioni la qualità propria del conflitto di interessi, motivi di opportunità, di tutela del dipendente ed anche dell'immagine dell'Azienda, comportano la possibilità di escludere, a richiesta o d'ufficio, un determinato dipendente dalla partecipazione ad attività che prevedano interlocuzione con soggetti nei confronti dei quali sussista una grave ed accertata situazione di inimicizia o di contenzioso.

In nessun caso, peraltro, un'applicazione eccessivamente estensiva del criterio di conflitto di interessi può essere attuata dal dipendente per perseguire indebiti esoneri dallo svolgimento di attività di competenza.

8. Regolamentazione del conflitto di interesse nelle diverse attività

8.1. Premesse generali

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione del conflitto di interessi.

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Le disposizioni sul conflitto di interessi, nel prosieguo specificate, fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa

minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo.

La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori.

Nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018).

Le segnalazioni sull'esistenza di un conflitto di interessi sono da effettuarsi tempestivamente e per iscritto (secondo il Modello E allegato) e devono essere indirizzate:

- al Responsabile del Servizio di appartenenza nel caso di segnalazione da parte del dipendente;
- al Dirigente nel caso di segnalazione da parte del Responsabile dei Servizi o dai Funzionari addetti all'Ufficio Legale;
- all'Amministratore Unico nel caso di segnalazione da parte del Dirigente;
- al RPCT nel caso di segnalazione da parte dell'Amministratore Unico.

Il soggetto tenuto a ricevere le suddette comunicazioni, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Verifica, inoltre, in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo.

La relativa decisione in merito deve essere comunicata al dipendente.

L'Azienda procede all'attività di sensibilizzazione del personale mediante la formazione e apposite comunicazioni ai dipendenti.

8.2. Assegnazione all'Ufficio

Il dipendente è tenuto comunicare all'atto di assegnazione all'ufficio, i rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti.

La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati.

Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate.

8.3. Partecipazione alle procedure di affidamento

Per la partecipazione a Commissioni/Giurie di Gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture in qualità di Presidente, Membro effettivo o supplente e Segretario si fa riferimento agli artt. 16 e 93 c. 5 del D.Lgs. 36/2023 e all'art. 6 "Astensione" del Codice Etico di A.R.T.E. Savona.

Tali principi sono applicabili sia alla partecipazione alle commissioni in caso di gare aggiudicate con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, sia in logica estensiva, a quelle aggiudicate con il criterio del massimo ribasso (denominate anche seggi o giurie) pur ravvisando, nelle seconde, una più limitata sfera discrezionale.

In merito alla specifica attività della Commissione/Giuria si evidenziano le seguenti cause di conflitto di interessi/cause di incompatibilità con obbligo di astensione a valere su uno o più degli operatori economici partecipanti alla procedura di affidamento:

- a) il rapporto esistente di coniugio, di parentela, affinità fino al secondo grado, di convivenza, di frequentazione abituale, con uno o più dei titolari effettivi o dei soggetti apicali dell'operatore economico;

(Per titolare effettivo si intende la persona fisica (o le persone fisiche) che detiene almeno una delle seguenti condizioni: la proprietà diretta, con la titolarità di una partecipazione superiore al 25% del capitale oppure la proprietà indiretta, se la stessa titolarità è detenuta tramite società controllate, società fiduciarie o interposta persona. Per soggetto apicale si intende un soggetto di ricopra funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione quale un amministratore, direttore tecnico, dirigente o altro soggetto comunque munito di procura registrata presso la camera di commercio, a rappresentare o compiere atti per la società).

- b) ogni forma di partecipazione societaria o di cointeressenza economica;
- c) la prestazione di attività lavorativa in atto;
- d) la sussistenza di rapporti, anche pregressi nel triennio, di patrocinio, consulenza tecnica di parte o arbitrato;
- e) l'esistenza di vertenza giudiziale in atto;
- f) l'esistenza di un rapporto di debito/credito di non lieve entità;
- g) circostanze diverse in forza delle quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini economici dall'esito della procedura di gara.

Tali situazioni di conflitto possono riferirsi direttamente al dipendente o ai suoi parenti, affini entro il secondo grado, al coniuge o al convivente.

- h) essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ("Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione");
- i) avere concorso con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale, in qualità di membro di commissione per l'affidamento di appalti pubblici, all'approvazione di atti dichiarati conseguentemente illegittimi;
- j) avere svolto / svolgere ruolo relativo alla progettazione, direzione lavori, collaudo o controllo tecnico amministrativo per la gara in oggetto;
- k) essere stato il rapporto di servizio con l'Ente risolto per motivi disciplinari e/o decadenza dall'impiego;
- l) avere in corso ovvero avere svolto nel corso dell'ultimo anno incarichi, mandati, compiti mansioni, servizi ovvero cariche, funzioni, uffici o situazioni assimilabili presso operatori economici che partecipino in veste di concorrenti alla gara indicata in oggetto ovvero presso operatori economici ai primi legati da rapporto di controllo ovvero di collegamento societario;

- m) i componenti esterni non devono avere rivestito nel biennio precedente cariche di pubblico Amministratore nella presente Amministrazione.

Per quanto attiene la partecipazione a commissioni (o giurie) di gara, tutti i membri devono prestare una apposita dichiarazione di assenza di cause di astensione all'atto del loro insediamento in attuazione delle misure di prevenzione dei rischi e utilizzando il Modello A allegato al presente Regolamento contenente anche l'impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della dichiarazione stessa e a segnalare l'insorgenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi successivamente al conferimento dell'incarico, nonché l'impegno, nel caso in cui l'incarico sia ancora in corso, ad aggiornare la dichiarazione con cadenza semestrale. La dichiarazione deve essere resa nel corso della prima seduta della Commissione/Giuria, una volta acquisito l'elenco dei partecipanti e occorre darne evidenza nel verbale della Commissione/Giuria.

Eventuali situazioni di conflitto emerse dalle dichiarazioni devono essere portate immediatamente a conoscenza del Dirigente o al Responsabile del Servizio di appartenenza perché si possa valutare la necessità di sostituzione del componente.

All'atto della partecipazione alla procedura sarà inoltre onere dell'operatore economico dichiarare l'assenza di situazioni di conflitto di interesse nei confronti di ARTE Savona, da valutare a cura del RUP.

8.4. Selezioni per il reclutamento del personale

Per la partecipazione a Commissioni di selezione per reclutamento di personale come Presidente, Membro effettivo o Membro supplente e Segretario si fa riferimento ai principi desumibili dall'art. 51 del codice di procedura civile e all'art. 6 "Astensione" del Codice Etico di A.R.T.E. Savona.

In merito alla specifica attività della Commissione si evidenziano le seguenti cause di conflitto di interessi con obbligo di astensione:

- a) il rapporto esistente con uno o più dei concorrenti, di coniugio, di parentela o affinità fino al secondo grado;
- b) il rapporto esistente con uno dei concorrenti di convivenza, con estensione ai parenti fino al secondo grado del convivente;
- c) il rapporto di frequentazione abituale con uno o più dei concorrenti;
- d) il fatto di aver esercitato attività di formazione ed istruzione sulle materie oggetto della selezione a favore di uno o più dei concorrenti, anche in assenza di remunerazione;
- e) l'esistenza di grave inimicizia, resa manifesta da atti e comportamenti, con uno o più dei concorrenti;
- f) l'esistenza di una situazione debitoria di non lieve entità verso uno o più dei concorrenti;
- g) circostanze diverse in forza delle quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini anche non esclusivamente economici dall'esito della procedura di selezione, personale o riferito a suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- h) essere componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, ricoprire cariche politiche, essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- i) essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ("Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione");

- j) avere concorso, in qualità di membro delle commissioni giudicatrici, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi;
- k) rapporto di servizio con l'Ente risolto per motivi disciplinari e/o decadenza dall'impiego;
- l) ricorrere situazioni di conflitto di interesse anche solo potenziale con i partecipanti al bando in oggetto;
- m) per componenti esterni: avere rivestito nel biennio precedente cariche di pubblico amministratore nella presente amministrazione.

I principi di cui al presente articolo sono applicabili anche alle selezioni di personale in ambito interno, finalizzate all'avanzamento di carriera.

Per quanto attiene la partecipazione a commissioni di concorso, tutti i membri devono prestare una apposita dichiarazione di assenza di cause di astensione all'atto del loro insediamento in attuazione delle misure di prevenzione dei rischi e utilizzando il Modello B allegato al presente Regolamento contenente anche l'impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della dichiarazione stessa e a segnalare l'insorgenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi successivamente al conferimento dell'incarico, nonché l'impegno, nel caso in cui l'incarico sia ancora in corso, ad aggiornare la dichiarazione con cadenza semestrale. La dichiarazione deve essere resa nel corso della prima seduta della Commissione/Giuria, una volta acquisito l'elenco dei partecipanti e occorre darne evidenza nel verbale della Commissione/Giuria.

Eventuali situazioni di conflitto emerse dalle dichiarazioni devono essere portate immediatamente a conoscenza del Dirigente o al Responsabile del Servizio di appartenenza perché si possa valutare la necessità di sostituzione del componente

8.5. Conferimento incarichi professionali

Al fine della tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, l'Azienda adotta misure relative all'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti e ai collaboratori.

Per la partecipazione al conferimento di incarichi professionali esterni si fa riferimento ai principi desumibili dall'art. 51 del codice di procedura civile, agli artt. 16 e 93 c. 5 del D.Lgs. 36/2023 e all'art. 6 "Astensione" del Codice Etico di A.R.T.E. Savona.

In merito alla specifica attività di cui trattasi si evidenziano le seguenti cause di conflitto rispetto al soggetto per il quale viene proposto o disposto l'incarico:

- a) il rapporto di coniugio o di convivenza, di parentela o affinità fino al secondo grado;
- b) il rapporto di frequentazione abituale;
- c) l'esistenza di una situazione debitoria di non lieve entità;
- d) la prestazione di attività lavorativa in atto presso lo studio del professionista, personalmente o da parte di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- e) la sussistenza di rapporti, anche pregressi nel triennio, di patrocinio, di consulenza e di collaborazione professionale;
- f) circostanze diverse dalle quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini economici o professionali dall'affidamento dell'incarico professionale, personale o riferito a suoi parenti, affini entro il secondo grado, al coniuge o ai conviventi.

Nel caso in cui per la scelta sia adottata una procedura comparativa è rilevante altresì l'esistenza di grave inimicizia, resa manifesta da atti e comportamenti, con uno o più dei professionisti oggetto di comparazione.

Le situazioni di conflitto di cui al presente articolo sono gestite come segue: colui che formula la proposta di incarico dichiara l'assenza di situazioni di conflitto di interesse nel decreto di conferimento dell'incarico; in presenza di idonea e verificabile motivazione la sussistenza di potenziale conflitto non inficia la conferibilità dell'incarico al professionista.

Vige in ogni caso il principio secondo cui, in presenza di idonei e verificati requisiti, la situazione di conflitto non può tradursi di per sé in menomazione delle aspettative di incarico del professionista.

È infine precisato che non generano conflitti di interesse – ancorché possano essere oggetto di opportuna comunicazione – le situazioni di stima o disistima professionale rispetto al soggetto da incaricare.

Prima del conferimento dell'incarico sarà inoltre onere del professionista dichiarare mediante apposita dichiarazione – Modello F) *Dichiarazione da rendere da parte dei consulenti e collaboratori circa l'assenza di conflitto di interesse* - allegato al presente Regolamento - l'assenza di situazioni di conflitto di interesse nei confronti di ARTE Savona, da valutare a cura del RUP/Proponente. Tale dichiarazione viene citata nel Provvedimento di conferimento dell'incarico. Nella dichiarazione è previsto l'impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della dichiarazione stessa e a segnalare l'insorgenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi successivamente al conferimento dell'incarico, nonché l'impegno ad aggiornare la dichiarazione con cadenza semestrale in relazione ad incarichi che durano nel tempo.

Il soggetto competente ad effettuare la verifica che le suddette dichiarazioni vengano rese ed aggiornate da ogni consulente/collaboratore è il Responsabile del Servizio che conferisce l'incarico o al quale appartiene il Responsabile del procedimento proponente o comunque competente per la materia oggetto dell'incarico.

L'RPCT effettua una verifica periodica, secondo il piano di monitoraggio previsto nel PTPCT, che le dichiarazioni vengano effettivamente rese e pubblicate ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. e si riserva di effettuare verifiche sulla loro veridicità mediante consultazione di banche dati liberamente accessibili e con l'acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprano cariche, previa informativa all'interessato.

In calce ai Modelli relativi a tali dichiarazioni è inserita apposita dicitura con cui l'Azienda si riserva l'effettuazione dei controlli.

L'RPCT può procedere anche all'audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche.

In tutti i decreti di conferimento di incarichi di collaborazione/consulenza e nei decreti di eventuale proroga si deve sempre dare atto dell'acquisizione del curriculum vitae del Professionista e della dichiarazione ex art. 15 D. Lgs. 33/2013.

La conservazione delle dichiarazioni e della documentazione relativa all'accertamento viene fatta tenendo conto della disciplina in materia di tutela dei dati personali.

8.6. Acquisto di beni e servizi

Per gli acquisti di beni e servizi sussiste conflitto di interessi nelle svolgimento delle funzioni di RUP, di Direttore per l'Esecuzione del Contratto, di componente del Collegio Consultivo Tecnico, di organo/dipendente coinvolto nella valutazione delle transazioni, di organo deputato alla nomina del Direttore dell'Esecuzione e del RUP, di Responsabile fase affidamento/Responsabile fasi programmazione, progettazione ed esecuzione e di altre figure nominate con riferimento agli appalti quando si verifichi una delle medesime circostanze previste al punto 8.3. che si richiama integralmente.

Pertanto il RUP, il Direttore per l'Esecuzione del Contratto, il componente del Collegio Consultivo Tecnico, il componente di organo/dipendente coinvolto nella valutazione delle transazioni, il Responsabile della fase di affidamento e il Responsabile delle fasi programmazione, progettazione ed esecuzione e le altre figure nominate con riferimento agli appalti devono rendere la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi di cui al Modello C) all'atto della nomina, impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni eventuale variazione e l'eventuale insorgenza di conflitto di interesse ed ad aggiornare la dichiarazione con cadenza semestrale nel caso in cui l'incarico sia ancora in corso.

Per quanto riguarda l'organo deputato alla nomina del Direttore dell'Esecuzione e del RUP e delle altre figure con compiti relativi all'appalto si dà atto dell'assenza del conflitto di interessi nel Provvedimento di nomina ai sensi delle disposizioni del punto 2. della Procedura n. 1 "Formazione della volontà aziendale "

8.7. Appalto di lavori

Sussiste conflitto di interessi nelle svolgimento delle funzioni di RUP, di componente dell'Ufficio di Direzione Lavori, di coordinatore per la sicurezza, di ispettore di cantiere, di componente del Collegio Consultivo Tecnico, di organo/dipendente coinvolto nella valutazione delle transazioni, di collaudatore, di organo deputato alla nomina del Direttore dell'Esecuzione/Direttore dei Lavori di Responsabile fase affidamento/Responsabile fasi programmazione, progettazione ed esecuzione e di eventuali altre figure nominate con riferimento agli appalti quando si verifichi una delle medesime circostanze previste al punto 8.3 che si richiama integralmente.

Pertanto il RUP, il componente dell'Ufficio di Direzione Lavori, il coordinatore per la sicurezza, l'ispettore di cantiere, il componente del Collegio Consultivo Tecnico, il componente di organo/dipendente coinvolto nella valutazione delle transazioni, il collaudatore, il Responsabile della fase di affidamento e il Responsabile delle fasi programmazione, progettazione ed esecuzione e le altre figure nominate con riferimento agli appalti devono rendere la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi di cui al Modello C) all'atto della nomina, impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni eventuale variazione e l'eventuale insorgenza di conflitto di interesse ed ad aggiornare la dichiarazione con cadenza semestrale nel caso in cui l'incarico sia ancora in corso.

Per quanto riguarda l'organo deputato alla nomina del Direttore dell'Esecuzione e del RUP e delle altre figure con compiti relativi all'appalto si dà atto dell'assenza del conflitto di interessi nel

Provvedimento di nomina ai sensi delle disposizioni del punto 2. della Procedura n. 1 “Formazione della volontà aziendale “

8.8. Gestione alloggi e utenza

Il dipendente che abbia in atto un rapporto di assegnazione in alloggio gestito da A.R.T.E. Savona, ovvero che operi su alloggi assegnati a persone che possano configurare una delle medesime circostanze previste dal punto 8.3 (eccetto che per quelle applicabili esclusivamente agli appalti e riferite espressamente a casistiche specifiche degli appalti) dovrà astenersi da attività aventi margine di discrezionalità, anche istruttoria, riferite a tali alloggi, per:

- a) riconoscimento di tutele per situazioni di disagio;
- b) dilazioni di pagamento e rateizzazioni;
- c) ricalcoli straordinari di canone;
- d) sanzioni per inadempimenti;
- e) autorizzazione a lavori;
- f) vertenze giudiziali;
- g) esecuzione di sfratti;
- h) manutenzione dell'alloggio;
- i) piani di vendita;
- j) autorizzazioni all'ospitalità;
- k) cambi e subentri;
- l) pratiche assicurative per risarcimento;
- m) altre procedure non presenti nell'elenco ma che rientrino, anche in base a nuove disposizioni normative e regolamentari, nelle competenze di gestione degli alloggi e dell'utenza E.R.P. e non E.R.P.

Sarà onere del Dirigente/Responsabile del Servizio competente valutare le singole posizioni evidenziate anche relative a situazioni di potenziale conflitto di interesse, tenendo conto del livello di discrezionalità del procedimento.

Anche nella materia di cui al presente articolo devono essere prese in considerazione dal dipendente anche situazioni diverse da quelle indicate dalla lettera a) alla lettera n), quando da tali circostanze possa derivare un diretto e prevedibile vantaggio in termini anche non esclusivamente economici dall'esito della pratica, personale o riferito a suoi parenti, affini entro il secondo grado, al coniuge o ai conviventi.

8.9. Commissioni per la Vendita di beni immobili, per l'erogazione di fondi e altre Commissioni, per l'attribuzione di vantaggi

Per la partecipazione a Commissioni per la vendita di beni immobili mediante asta pubblica si fa riferimento ai principi desumibili dall'art. 51 del codice di procedura civile e all'art. 6 “Astensione” del Codice Etico di A.R.T.E. Savona.

Il presente articolo si applica anche per la partecipazione a Commissioni per l'erogazione di fondi di sostegno economico nei confronti dell'utenza e ad altre Commissioni, comunque istituite, per la valutazione e l'attribuzione di vantaggi (economici e non).

In merito alla specifica attività della Commissione si evidenziano le seguenti cause di conflitto di interessi con obbligo di astensione:

- a) il rapporto esistente con uno o più degli offerenti/partecipanti, di coniugio, di parentela o affinità fino al secondo grado;
- b) il rapporto esistente con uno degli offerenti/partecipanti di convivenza, con estensione ai parenti fino al secondo grado del convivente;
- c) il rapporto di frequentazione abituale con uno o più degli offerenti/partecipanti;
- d) l'esistenza di grave inimicizia, resa manifesta da atti e comportamenti, con uno o più degli offerenti;
- e) l'esistenza di una situazione debitoria di non lieve entità verso uno o più degli offerenti/partecipanti;
- f) circostanze diverse in forza delle quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini anche non esclusivamente economici dall'esito della procedura di vendita, personale o riferito a suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi.

Non è possibile partecipare a tali Commissioni anche se ricorrono le seguenti ipotesi:

- g) essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ("Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione");
- h) avere concorso, in qualità di membro delle commissioni giudicatrici, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi;
- i) rapporto di servizio con l'Ente risolto per motivi disciplinari e/o decadenza dall'impiego;
- j) ricorrere situazioni di conflitto di interesse anche solo potenziale con i partecipanti al bando in oggetto;
- k) per componenti esterni: avere rivestito nel biennio precedente cariche di pubblico amministratore nella presente amministrazione.

Ai fini della partecipazione a Commissioni per la Vendita di beni immobili mediante asta pubblica, per l'erogazione di fondi di sostegno economico nei confronti dell'utenza e altre Commissioni, comunque istituite, per la valutazione e l'attribuzione di vantaggi (economici e non) tutti i membri devono prestare una apposita dichiarazione di assenza di cause di astensione all'atto del loro insediamento/nel momento in cui sono noti i nominativi dei partecipanti in attuazione delle misure di prevenzione dei rischi e utilizzando il Modello B - bis allegato al presente Regolamento contenente anche l'impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della dichiarazione stessa e a segnalare l'insorgenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi successivamente al conferimento dell'incarico, nonché l'impegno, nel caso in cui l'incarico sia ancora in corso, ad aggiornare la dichiarazione con cadenza semestrale. La dichiarazione deve essere resa nel corso della prima seduta della Commissione, una volta acquisito l'elenco dei partecipanti e occorre darne evidenza nel verbale della Commissione.

Eventuali situazioni di conflitto emerse dalle dichiarazioni devono essere portate immediatamente a conoscenza del RPCT/Responsabile del Servizio perché si possa valutare la necessità di sostituzione del componente.

8.10. Gestione del patrimonio

Il dipendente si astiene dalla partecipazione ad attività relative ad un condominio quando si verifichi una delle medesime circostanze previste al punto 8.2 che si richiama integralmente (eccetto che per quelle applicabili esclusivamente agli appalti e riferite espressamente a casistiche specifiche degli appalti).

Il dipendente si asterrà altresì quando abbia esercitato l'attività di amministratore nel condominio di cui si tratta nel triennio precedente.

8.11. Gestione del personale

Sussiste conflitto di interessi quando il dipendente abbia funzioni decisorie o anche istruttorie ovvero di consulenza su questioni relative all'applicazione di benefici economici o normativi - non automaticamente derivanti dal CCNL o altri atti di contrattazione aziendale - che lo riguardino in modo diretto ed esclusivo, nell'immediato e anche nel prossimo futuro.

Non rientrano nell'ambito del conflitto di interesse ai sensi del presente articolo le questioni che riguardino la totalità o comunque una pluralità di dipendenti, fatti salvi, anche in tali casi i principi di trasparenza previsti al punto 6 "Conflitto potenziale".

È altresì precisato che il criterio del conflitto di interessi non trova alcuna applicazione in merito alle attività sindacali svolte dal dipendente, fermo restando il pieno rispetto degli obblighi di servizio e la piena correttezza di comportamento.

8.12. Rapporti con Comuni

Il dipendente che eserciti il mandato di Sindaco, Assessore o Consigliere comunale ha l'obbligo di astensione relativamente ad ogni questione e/o vertenza, nessuna esclusa, tra A.R.T.E. Savona ed il Comune di cui si tratta.

Quanto sopra precisato trova altresì applicazione analogica nel caso in cui il dipendente ricopra l'incarico di Consigliere di municipio.

Trovano in ogni caso piena applicazione alla situazione di cui al presente articolo le disposizioni di trasparenza previste al punto 6 "Conflitto potenziale".

8.13. Attività esterne svolte per conto di A.R.T.E. Savona

I dipendenti di A.R.T.E. Savona incaricati dello svolgimento di attività presso Commissioni, ed altri organismi esterni, ferme restando le eventuali disposizioni vigenti presso detti organismi, si uniformano in ogni caso ai principi di trasparenza di cui al presente regolamento.

8.14. Rapporti con soggetti terzi

Un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi riguarda il caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile – contratto concluso mediante moduli o formulari) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente (come da Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e D.P.R. n. 62/2013).

È previsto uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente anche nell'ipotesi in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente¹, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

9. Inconferibilità e incompatibilità – Dichiarazioni del Dirigente e dell'Amministratore Unico

In caso di conferimento di incarichi dirigenziali o di amministratore l'interessato deve ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. 39/2013 rilasciare, all'atto della nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico.

La dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità viene acquisita prima del conferimento dell'incarico e viene verificata entro 20 giorni (invio dei controlli). L'incarico verrà conferito solo in caso di esito positivo dei controlli. Verrà pubblicato l'atto del conferimento dell'incarico e la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

Nel caso di A.R.T.E. Savona, la nomina dell'Amministratore Unico è effettuata in virtù di delibera della Giunta Regionale ai sensi della normativa.

Gli Amministratori Unici di A.R.T.E. Savona rendono inizialmente la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e annualmente la dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità. Il Dirigente di A.R.T.E. Savona ha reso la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e annualmente la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità (si allega al presente Regolamento il relativo Modello G di dichiarazione). Tali dichiarazioni devono essere rese anche ad incarico in corso, al momento in cui si realizzano le relative situazioni o condizioni.

L'art. 3 D. Lgs. 39/2013 "*Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione*" dispone il divieto a ricoprire incarichi dirigenziali o assimilati ove siano intervenute condanne per reati contro la pubblica amministrazione. La durata dell'inconferibilità può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia di reato.

Ai sensi dell'art. 35-bis D. Lgs. 165/2001 coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

¹ Secondo quanto indicato dall'ANAC, è prevista la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica. Si ritiene quale arco temporale utile a determinare il venire meno di presunte situazioni di conflitto di interesse il periodo di due anni, come da Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 3 D. Lgs. 39/2013 devono essere effettuate apposite verifiche circa la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o soggetti cui si intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici e di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del D. Lgs. 165/2001;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi di cui all'art. 3 D. Lgs. 39/2013.

A questo riguardo sono richieste agli interessati le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 28.12.2000 n. 445, sulle quali l'Azienda attua dei controlli a campione effettuati secondo le misure previste al paragrafo 11.

I Dirigenti dichiarano partecipazioni azionarie e/o interessi finanziari che possano porli in conflitto di interessi con la funzione svolta presso l'Azienda e se hanno coniuge/convivente, parenti e affini entro il secondo grado, 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. Fermo restando l'aggiornamento periodico entro il 31 gennaio di ogni anno, tale dichiarazione e quelle relative ad eventuale incompatibilità devono essere rese anche ad incarico in corso, al momento in cui si realizzano le relative situazioni o condizioni (si allega al presente Regolamento il relativo Modello G-bis di dichiarazione).

10. Misure relative al divieto di pantouflage

L'art. 1, co. 42, lett. l) della L. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della

cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

In relazione al divieto di pantouflage ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter D. Lgs. 165/2001 il riferimento ai dipendenti pubblici va inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 D. Lgs. 39/2013. Come evidenziato da ultimo nel PNA 2019 il divieto di pantouflage non si limita ai soli dipendenti a tempo indeterminato, in quanto tale limitazione sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta ad evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e quindi tale divieto si applica anche ai soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Come anche chiarito dall'ANAC nella Delibera n. 1074 del 21.11.2018 e nella citata delibera n. 1064 del 13.11.2019 il divieto di pantouflage è da riferirsi anche ai dipendenti degli enti pubblici economici e quindi anche a A.R.T.E. Savona.

I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono, come precisato dall'ANAC nella delibera n. 1074 del 21.11.2018, i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). Si ritiene inoltre che il rischio di preconstituire situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

L'ANAC ha chiarito che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).

Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento. Occorre in ogni caso, come visto sopra, verificare in concreto se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato. Il divieto di pantouflage si riferisce a qualsiasi rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico di consulenza da prestare in favore degli stessi.

Le conseguenze della violazione del divieto di pantouflage attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella

norma. Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del d.lgs. 50/2016, recante il codice dei contratti pubblici e i bandi tipo sono vincolanti per le stazioni appaltanti, ai sensi dell'art. 71 dello stesso codice (fatte salve le parti espressamente indicate come "facoltative" che non riguardano certamente il possesso dei requisiti generali).

A.R.T.E. Savona inserisce nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici quali lettere invito e avvisi esplorativi del mercato, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Ai sensi della delibera ANAC n. 1064 del 13.11.2019, A.R.T.E. inserisce negli atti di assunzione del personale, apposite clausole che prevedono specificatamente il divieto di pantouflage.

Si prevede quale misura volta ad implementare l'attuazione dell'istituto del divieto di pantouflage, l'obbligo, previsto nel Codice etico di A.R.T.E. Savona, per i dipendenti di A.R.T.E. Savona, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto del divieto di pantouflage (Modello H) *Dichiarazione da rendere alla cessazione del rapporto "PANTOUFLAGE O REVOLVING DOORS"- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza*), allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Il RPCT, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, segnalerà detta violazione all'ANAC e all'amministratore Unico di A.R.T.E. ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

11. Dichiarazioni

Nell'ambito delle procedure nelle quali tale esplicita attestazione viene richiesta, la dichiarazione del dipendente in merito all'assenza di conflitto di interessi è vincolante e responsabilizza pienamente il medesimo.

Dell'acquisizione e della verifica delle dichiarazioni deve essere data evidenza nei provvedimenti di nomina, nonché negli altri provvedimenti autorizzativi della singola procedura che necessitano di tale controllo, fermo restando che le dichiarazioni devono essere protocollate (l'inserimento della dichiarazione quale allegato ai provvedimenti tramite procedura informatica dedicata garantisce l'acquisizione della certezza in ordine alla data di creazione del documento), raccolte e conservate agli atti d'ufficio.

Ove nel corso dell'attività demandata emergano situazioni di conflitto di interesse inizialmente non conosciute o non adeguatamente valutate e tali da comportare l'obbligo di astensione, l'interessato rilascerà nuova dichiarazione, astenendosi da quel momento dal compimento di ulteriori attività.

La dichiarazione è rilasciata al RPCT/Responsabile del Servizio (all'Amministratore Unico se rilasciata da un Dirigente) per il seguito di competenza.

L'Azienda prevede, innanzitutto, l'acquisizione al protocollo informatico e la conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti (come indicato nei paragrafi precedenti) nelle quali è previsto anche l'impegno a comunicare ogni eventuale variazione della dichiarazione già presentata o a segnalare l'insorgenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse.

Le suddette dichiarazioni devono essere rese da tutti i dipendenti di ARTE Savona tramite il Modello D) Dichiarazione da rendere da parte dei dipendenti circa l'assenza di conflitto di interesse - allegato al presente Regolamento.

A conferma dell'insussistenza di conflitto di interessi in relazione all'assegnazione all'Ufficio ogni dipendente dovrà rendere la dichiarazione di cui al Modello D-bis) allegato con cadenza annuale.

L'Azienda ricorda con cadenza annuale a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate.

Le dichiarazioni dei soggetti coinvolti nelle fasi di programmazione ed esecuzione dei lavori e di eventuali altre figure nominate con riferimento agli appalti (come da Modello C Allegato), devono essere aggiornate con cadenza semestrale.

Come previsto nel Piano di Monitoraggio (allegato al PTPCT), il RPCT svolge controlli a campione periodici in relazione alla presentazione e aggiornamento delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interessi.

L'Azienda si riserva di effettuare controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse rese dai Dipendenti. In calce ai Modelli relativi a tali dichiarazioni è inserita apposita dicitura con cui l'Azienda si riserva l'effettuazione dei controlli.

Inoltre, i Decreti, i Provvedimenti Dirigenziale e gli Ordinativi Diretti contengono la dichiarazione che il Proponente, nonché i soggetti che rendono i pareri favorevoli o sottoscrivono il provvedimento non si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

L'Amministratore Unico rilascia la propria dichiarazione all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, il Dirigente/RPCT, il Responsabile di Servizio che riceve la dichiarazione decide sull'astensione, anche a seguito di ulteriori approfondimenti per i quali il soggetto coinvolto deve prestare la collaborazione richiesta, fermo restando che tale attività si svolge nel rispetto del diritto alla riservatezza del dipendente o di altri soggetti, il cui nominativo e situazione personale debbano essere esplicitati nell'ambito della verifica.

In caso di esito positivo, il procedimento viene affidato ad un diverso soggetto dell'Amministrazione oppure, in carenza di idonee figure professionali, il soggetto a cui è resa la dichiarazione lo avoca a sé stesso.

Sono allegati al presente Regolamento i modelli da utilizzare per le dichiarazioni in oggetto, previste anche dal Piano di prevenzione della corruzione di ARTE Savona e dal Codice Etico approvati dall'Amministratore Unico.

12. Sanzioni

La violazione degli obblighi di trasparenza in merito al conflitto di interessi e, ove previsto, dell'obbligo di astensione, ha conseguenze di varia tipologia e gravità, in correlazione con l'ampiezza di variabili che il conflitto può avere.

Le violazioni del codice di comportamento e/o del presente Regolamento sono fonte di responsabilità disciplinare accertata in esito a un procedimento disciplinare, con sanzioni applicabili in base ai principi di gradualità e proporzionalità, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali o contabili o amministrative.

Per l'esauritiva individuazione dei criteri di valutazione delle violazioni si rimanda al Codice Disciplinare facente parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001.

13. Allegati:

1. *Modello A) Dichiarazione di insussistenza di condizioni di incompatibilità a far parte di commissioni e giurie di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;*
2. *Modello B) Dichiarazione di insussistenza di condizioni di incompatibilità a far parte di commissioni di concorso per selezione personale;*
3. *Modello B -bis) Dichiarazione di insussistenza di condizioni di incompatibilità a far parte di Commissioni per la Vendita di beni immobili mediante asta pubblica, per l'erogazione di fondi di sostegno economico nei confronti dell'utenza e altre Commissioni, comunque istituite, per la valutazione e l'attribuzione di vantaggi (economici e non);*
4. *Modello C) Dichiarazione da rendere da parte dei RUP/Direttore dei lavori/Direttore Esecuzione del contratto/Coordinatore per la sicurezza/Collaudatore/Ispettore di cantiere/Responsabile fase affidamento/Responsabile fasi programmazione, progettazione/esecuzione/eventuali altre figure nominate con riferimento agli appalti circa l'assenza di conflitto di interesse;*
5. *Modello D) Dichiarazione da rendere da parte dei dipendenti circa l'assenza di conflitto di interesse;*
6. *Modello D-bis) dichiarazione da rendersi da parte dei dipendenti, successivamente a quella resa con il Modello D), a conferma dell'insussistenza di conflitto di interessi in relazione all'assegnazione all'Ufficio;*
7. *Modello E) Segnalazione ipotesi di conflitto di interessi;*
8. *Modello F) Dichiarazione da rendere da parte dei consulenti e collaboratori circa l'assenza di conflitto di interesse;*
9. *Modello G) Dichiarazione da rendere da parte dell'Amministratore Unico e Dirigente circa l'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità;*
10. *Modello G-bis) Dichiarazione da rendere da parte del Dirigente ai sensi del Codice Etico di Arte Savona;*
11. *Modello H) Dichiarazione da rendere alla cessazione del rapporto "PANTOUFLAGE O REVOLVING DOORS"- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro /collaborazione/consulenza.*