



Regione Piemonte - Azienda Sanitaria Locale CN2 "Alba – Bra"

**DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETÀ RELATIVA ALLA COMMISSIONE GIUDICATRICE**

ai sensi del d.lgs. 36/2023<sup>2</sup>: art.93, comma 5 / art.93, comma 7 - d.lgs.165/2001: art.35 -bis<sup>3</sup>

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_

nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

con riferimento alla nomina di componente/segretario della Commissione giudicatrice nella seguente procedura \_\_\_\_\_

CUP \_\_\_\_\_ CIG \_\_\_\_\_

vista la normativa e la disciplina aziendale relativa alle situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, consapevole delle responsabilità civili, amministrative e penali, relative a dichiarazioni false o mendaci, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 e ai sensi dell'art.46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e s.m.i.

**DICHIARA DI**

- non trovarsi nella situazione prevista dall'art. 35-*bis* del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e s.m.i. **(A)**,
- non essere in situazioni di conflitto, anche potenziale, d'interessi ai sensi dell'art. 6-*bis* della Legge 07.08.1990, n. 241 e s.m.i. **(B)**, dell'art. 6, comma 2 **(C)** e dell'art. 7 del D.P.R. 16.04.2013, n. 62 e s.m.i. **(D)**,
- non rientrare negli obblighi di astensione di cui all'art. 7 del Codice aziendale di comportamento approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 895 del 23/12/2024 **(E)**,
- non trovarsi, ai sensi dell'art. 120, comma 5, del D.P.R. 05.10.2010, n. 207 e s.m.i., nelle cause di incompatibilità e di astensione di cui all'art. 93, comma 5 del D. Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. **(F)**.

Luogo e data \_\_\_\_\_ Il Dichiarante *(firma leggibile)* \_\_\_\_\_

*(allegare copia di documento di identità in corso di validità qualora la dichiarazione non venga firmata digitalmente)*

**Note:****(A) Art. 35-bis - D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.:**

1. 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;
- 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.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

**(B) Art. 6-bis - Legge n. 241/1990 e s.m.i.:**

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.

**(C) Art. 6, comma 2 - D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i.:**

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.

**(D) Art. 7 - D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i.:**

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. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

**(E) Art. 7 - Codice di comportamento aziendale delib. D.G. n. 895/2024:**

Il D.P.R. 62 del 2013 all'articolo 7, così recita: 1. *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 14 astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.*

**REGOLE AZIENDALI SPECIFICHE** 1. Qualora il dipendente venga operativamente a trovarsi nella situazione di conflitto di interessi ha l'obbligo di astenersi, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Codice di comportamento generale/nazionale "il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti dalle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, ..omissis ...", ovvero, con riferimento all'art. 7 del Codice di comportamento generale/nazionale. Io stesso ha il dovere di astenersi "Il personale si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere oltre interessi propri, di suoi parenti e affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, anche interessi di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, di soggetti od organizzazioni (persone giuridiche) con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente, o nelle quali ricopra cariche sociali e/o di rappresentanza e, in ogni altro caso, in cui esistano gravi ragioni di opportunità e convenienza".

2. In linea di principio, perché possa configurarsi in concreto un obbligo di astensione l'interesse del dipendente, in ordine all'oggetto rispetto al quale egli è chiamato a provvedere (responsabile del procedimento o in quanto competente a adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale), dovrà essere non solo di natura personale, ma connotato anche dai caratteri dell'attualità e del diretto coinvolgimento. Quanto alle gravi "ragioni di opportunità e convenienza" esse possono essere individuate in tutti quei casi in cui la partecipazione del dipendente ad una

determinata attività sia oggettivamente in grado di ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'Amministrazione.

3. La procedura per la gestione del conflitto di interesse prevede che il dipendente dia comunicazione per iscritto, tramite protocollo riservato, tempestivamente, e comunque non oltre dieci giorni dal momento in cui il conflitto attuale o potenziale si è manifestato o in cui la variazione della condizione si è verificata al dirigente/responsabile della Struttura di appartenenza, o nel caso degli apicali, al Direttore della Struttura Complessa sovraordinata, o al Direttore del Dipartimento di riferimento, ovvero al Direttore Sanitario o Amministrativo o al Direttore Generale a seconda del riferimento in Staff o in Line, precisando le ragioni che determinano l'obbligo di astensione e chiedendo di essere sollevato dalla competenza. In attesa della formale decisione in merito, il dipendente si deve astenere da qualunque azione inerente il procedimento.

4. Il dirigente/responsabile di Struttura esamina le circostanze segnalate e valuta se tale situazione realizza o meno un conflitto di interessi, adottano i conseguenti provvedimenti di competenza; in particolare esplicitando per scritto la necessità che colui che ha segnalato il conflitto di interessi sia sollevato dall'incarico, ovvero le motivazioni per la quali può essere consentito ugualmente al medesimo di svolgere l'incarico. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, il dirigente/responsabile della Struttura provvede nel rispetto del principio di proporzionalità a:

- a) rappresentare al vertice aziendale l'esistenza del conflitto di interessi;
- b) proporre l'affidamento dell'interessato ad altro incarico;
- c) proporre il trasferimento dell'interessato ad altro ufficio;
- d) informare per iscritto il RPCT della soluzione adottata.

5. Ove ritenesse, invece, che non sussistano situazioni di conflitto di interesse che integrano il presupposto per l'applicazione dell'obbligo di astensione motiva le ragioni che consentono allo stesso dipendente di espletare, comunque, l'incarico, e rende noto le stesse al dipendente, con apposita comunicazione scritta, avendo cura di informare, altresì, il R.P.C.T. e l'Ufficio disciplinare degli esiti della valutazione svolta. In tutti i casi, l'astensione del dipendente è obbligatoria fino ad eventuale diversa determinazione del Dirigente della struttura.

6. Nel caso in cui sia necessario sollevare colui che ha segnalato il conflitto di interessi dall'incarico, l'attività dovrà essere affidata dal Dirigente responsabile della Struttura o altro dipendente del servizio e, nel caso di carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile della struttura dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

7. La violazione sostanziale della norma dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento e può costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere, sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

8. Il dipendente che viene a conoscenza, per ragioni di servizio, di circostanze che possono dar luogo a situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, tali da determinare, in capo ad altro collega, un obbligo di astensione, è tenuto ad informare tempestivamente il dirigente della struttura di appartenenza del dipendente interessato, al fine di consentire allo stesso la valutazione di cui ai commi precedenti. Laddove il conflitto riguardi il dirigente/responsabile, spetta al R.P.C.T. valutare le iniziative da assumere.

9. Nei casi di recidiva nella violazione del presente articolo, si applica il licenziamento per violazione dell'art. 6, comma 2, o dell'art. 7 del Codice di comportamento generale/nazionale. Il licenziamento non si applica in caso di conflitti meramente potenziali.

**(F) art. 93 – D. Lgs. n. 36/2023 e s.m.i.**

comma 5. Non possono essere nominati commissari:

- a) coloro che nel biennio precedente all'indizione della procedura di aggiudicazione sono stati componenti di organi di indirizzo politico della stazione appaltante;
- b) coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale;
- c) coloro che si trovano in una situazione di conflitto di interessi con uno degli operatori economici partecipanti alla procedura; costituiscono situazioni di conflitto di interessi quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e s.m.i..