



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

REGOLAMENTO SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI NEI CONTRATTI PUBBLICI

ART. 1 - PRINCIPI GENERALI

La gestione del conflitto di interessi è espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, di cui all'art. 97 della Costituzione.

"Tale principio si configura - per i cittadini - come sostanziale "perché garantisce la giustizia attraverso la uguaglianza delle posizioni, la parità di trattamento, e la conseguente tutela della concorrenza", mentre - per la Pubblica Amministrazione - come immateriale "perché tutela anche l'immagine imparziale del potere pubblico. L'interesse proprio del funzionario pubblico che agisce in contrasto con l'interesse pubblico può essere di diversa natura, derivante da:

- rapporti finanziari;
- rapporti economici;
- rapporti di lavoro;
- legami personali (parentela, affinità, convivenza, semplice frequentazione);
- con i soggetti nei confronti dei quali l'azione amministrativa è diretta".

Per garantire dunque il rispetto di tali principi l'Azienda con il presente documento adotta un sistema per la prevenzione e la verifica delle situazioni di conflitto d'interessi quale strumento di prevenzione della corruzione, nell'ambito delle procedure di gara disciplinate dal D. Lgs. 36/2023 e s.m.i.(Codice degli Appalti).

ART. 2 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento definisce le regole di gestione del conflitto d'interessi dell'Azienda e si applica, ove compatibile, a tutti i dipendenti/professionisti/collaboratori che, a qualsiasi titolo, operano presso l' ASL CN2 ALBA-BRA.

ART. 3 - RESPONSABILITÀ DI AGGIORNAMENTO

La SC Logistica, Patrimonio, Servizi e Acquisti, unitamente alla struttura competente per materia, ha la responsabilità di aggiornamento del presente documento.

ART. 4 - DEFINIZIONE CONFLITTO DI INTERESSI

In linea generale, precisa ANAC: "nel nostro ordinamento non esiste una definizione univoca e generale di "conflitto di interessi", né tantomeno una norma che preveda analiticamente tutte le ipotesi e gli elementi costitutivi di tale fattispecie.

Secondo l'interpretazione data dalla giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa." Per cui sono state introdotte diverse disposizioni specifiche per circoscrivere il fenomeno illecito in determinati ambiti quali:

- per quanto concerne in generale l'azione amministrativa, si fa riferimento alla Legge 7 agosto 1990 n.241e s.m.i. che disciplina il procedimento amministrativo (art.6 bis conflitto di interessi);
- per quanto concerne il settore dei contratti pubblici si fa riferimento:
 - al D.Lgs. 36/2023 e s.m.i.
 - all'approfondimento di ANAC nel PNA comunicato in G.U. del 12.02.2025 – Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 – Aggiornamento 2024 PNA 2022;
 - al Reg. (UE) 2021/241 e all'appendice tematica delle Linee Guida PNRR “La prevenzione e il conflitto di interessi”.

ART. 5 - GESTIONE DEI CONFLITTI

Obiettivo dell'Azienda è garantire che un conflitto di interessi non pregiudichi gli interessi dell'Azienda, dei dipendenti, degli utenti, dei pazienti, degli stakeholder individuando, prevenendo e/o gestendo i conflitti.

L'Azienda utilizza diversi strumenti (che possono essere utilizzati singolarmente o in combinazione tra loro) per gestire un conflitto di interessi, tra cui:

- accorgimenti organizzativi quali ad esempio la separazione dei compiti e delle funzioni, la supervisione e governance dei conflitti da parte delle Strutture interessate, la rotazione degli incarichi;
- procedure e controlli quali ad esempio le procedure amministrativo contabili, la procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing);
- la trasparenza come strumento di prevenzione del conflitto di interessi;
- la formazione del personale;
- la comunicazione finalizzata ad informare i soggetti interessati del conflitto di interessi e del suo possibile effetto su di loro.

La mancata individuazione e opportuna gestione dei conflitti di interessi può comportare conseguenze inopportune o negative per l'Azienda, i dipendenti, gli utenti, i pazienti, gli stakeholder (ad esempio: danni di tipo reputazionale, sanzioni regolamentari e rischi di contenzioso).

ART. 6 - AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSI NELL'APPLICAZIONE DEL CODICE DEI CONTRATTI (D.LGS.36/2023 e s.m.i.)

CONFLITTO DI INTERESSI NELL'APPLICAZIONE DEL CODICE DEI CONTRATTI (D. Lgs. 36/2023 e s.m.i.)

Il settore dei contratti pubblici è disciplinato dal Codice dei contratti pubblici, il D. Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. (che sostituisce il previgente D. Lgs. n. 50/2016), entrato in vigore il 1° aprile 2023 ed efficace dal 1° luglio 2023. Fatta salva la disciplina transitoria di cui all'art. 225, le norme del D.Lgs. n. 36/2023, ivi comprese quelle sul conflitto di interessi, si applicano alle procedure di gara il cui bando è stato pubblicato a decorrere dal 1° luglio 2023, mentre il D. Lgs. n. 50/2016 continua ad applicarsi esclusivamente ai procedimenti in corso alla medesima data (art. 226, comma 2) Nel nuovo corpus normativo il conflitto di interessi è disciplinato dall'art. 16, in sostanziale continuità con quanto previsto dall'art. 42, comma 2, del D. Lgs. n. 50/2016.

Conflitto di interessi:

- 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 conflitto d'interessi, ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione del contratto. Fatte salve le ipotesi di responsabilità civile, amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico;
- La stazione appaltante deve adottare 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 vigilare per garantire che gli adempimenti conseguenti alla conflittualità degli interessi siano rispettati;
- La stazione appaltante prevede 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;
- 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 può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ed 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 interessi quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n.62 e.s.m.i.;
- La stazione appaltante vigila affinché gli adempimenti di cui sopra siano rispettati.

ART. 7 - COMMISSIONE GIUDICATRICE (nota a)

Per quanto riguarda la Commissione giudicatrice, al fine di garantire e certificare l'insussistenza di conflitti d'interessi dei membri componenti la Commissione (art.93, comma 5 d.lgs. 36/2023, art.93, comma 7 d.lgs. 36/2023, art.35-bis d.lgs.165/01) dovrà essere compilato il seguente modulo: DICHIARAZIONE RELATIVA ALLA COMMISSIONE GIUDICATRICE (**Mod. 1**)

ART. 8 – CONFLITTO D'INTERESSI NELL'AMBITO DEGLI INTERVENTI DEL PNRR

Relativamente al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) la disciplina del conflitto di interessi è contenuta nel Reg. (UE) 2021/241 documento "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni titolari di Misura e dei Soggetti attuatori. Appendice tematica: "La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi ex art. 22 Reg. (UE) 2021/241 Versione 1.0 (marzo 2024)".

Al riguardo, l'Azienda, a tutela del principio di concorrenza e del proprio prestigio, adotta un sistema delle dichiarazioni, come di seguito indicato.

Unicamente per ogni gara che utilizza fondi PNRR, dovrà essere compilato il Modulo di DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSI DEL PERSONALE IMPEGNATO NELL'ATTUAZIONE DEI PROGETTI NELL'AMBITO DEGLI INTERVENTI A VALERE SUL PNRR, la cui validità è da intendersi per la durata della singola procedura di gara e fino alla conclusione del contratto (**Mod. 2**).

Le strutture interessate da appalti in ambito PNRR sono tenute ad acquisire dai soggetti coinvolti le dichiarazioni compilate, sottoscritte e protocollate prima di procedere allo svolgimento delle attività conseguenti alle procedure di gara.

ART. 9 - PANTOUFLAGE /REVOLVING DOORS Nota b)

Relativamente al “divieto di pantouflage /revolving doors di cui all’art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i., si richiamano le “Linee Guida n.1” adottate da ANAC con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024.

In particolare, si stabilisce che per quanto riguarda la partecipazione alle procedure ad evidenza pubblica, la dichiarazione contenuta nel Documento di Gara unico Europeo (DGUE) è valida al fine dell’applicazione della normativa in argomento.

ART.10 - CONFLITTO DI INTERESSI NELLA STIPULA DI ATTI NEGOZIALI – ACCORDI - CONTRATTI NON DISCIPLINATI DAL CODICE DEI CONTRATTI (D. LGS. 36/2023 e s.m.i.)

(Nota c)

Per quanto riguarda gli atti negoziali, gli accordi e i contratti non disciplinati dal D.lgs.36/2023 e s.m.i., si applica la legge n. 241/1990 e s.m.i. , che prescrive al responsabile del procedimento e ai titolari degli uffici competenti di adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale astenendosi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

In questi casi, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti verificano la propria assenza di conflitto di interessi.

Nel caso in cui il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti rilevino un proprio conflitto di interessi, anche potenziale, dovranno compilare il seguente Modulo. “Comunicazione di astensione per conflitto d’interessi” .- Art. 6 comma 3 e art. 7 DPR 62/2013 – Mod. 3

Per quanto riguarda invece la situazione delle controparti il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti acquisiscono la dichiarazione, resa ai sensi del D.P.R. 445/2000 e s.m.i. di non trovarsi in situazioni di incompatibilità, né di conflitto di interessi, anche potenziale, né nella condizione prevista dall’art. 53 comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 (pantouflage o revolving door) in quanto non ha concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, non ha attribuito incarichi ad ex dipendenti della Azienda che hanno cessato il loro rapporto di lavoro da meno di tre anni e che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa stazione appaltante nei confronti del medesimo operatore economico.

Con riguardo ai Consulenti esterni per i quali vige l’obbligo da parte dell’Azienda di pubblicazione sul proprio sito internet aziendale, ai sensi dell’art. 15 c. 1 D.Lgs. n. 33/2013, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti acquisiscono dai soggetti da incaricare la dichiarazione, resa ai sensi dell’art. 76 del DPR 445/2000, di assenza di situazioni, anche potenziali, di incompatibilità e conflitto di interessi, ai sensi dell’art. 15 c. 2 D.lgs. 33/2013 e di non trovarsi nella situazione prevista dall’art. 53 c. 16-ter del D.Lgs. 165/01 (cd “pantouflage”).

ART.11 - ASTENSIONE

Ai sensi di quanto dispone il Codice di comportamento aziendale, i dipendenti e i collaboratori dell’Azienda hanno un generale obbligo di astenersi dal partecipare o dal prendere decisioni o dallo svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi o in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza, attraverso la comunicazione preventiva al Dirigente Responsabile della Struttura di assegnazione o di riferimento, tramite la compilazione, la sottoscrizione e la consegna/trasmissione della modulistica prevista al protocollo aziendale .

Il Dipendente e coloro che a qualsiasi titolo operano con l’Azienda si astengono dal partecipare alla adozione di decisioni o di attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di loro parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui gli stessi o il coniuge abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito

significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano amministratore o gerente o dirigente. Il Dipendente e coloro che a qualsiasi titolo operano con l'Azienda si astengono in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. In merito alla astensione decide il Dirigente Responsabile dell'Ufficio di appartenenza o il diretto superiore gerarchico. Nel caso in cui il Dipendente e coloro che a qualsiasi titolo operano con l'Azienda ritengano di ritrovarsi, anche potenzialmente, in una situazione di conflitto di interessi, ne danno preventiva comunicazione, in forma scritta e motivata al Dirigente Responsabile della Struttura di assegnazione o di riferimento. Il Responsabile ha l'obbligo:

- di valutare l'effettiva sussistenza, nel caso concreto, di condizioni che determinano l'obbligo di astensione;
- di dare formale riscontro alla comunicazione del Dipendente o di coloro che a qualsiasi titolo operano con l'Azienda, sollevandoli dall'incarico in caso di sussistenza di condizioni di conflitto di interessi;
- in caso di accertata insussistenza di condizioni di conflitto di interesse, che determinano l'obbligo di astensione del Dipendente e di coloro che a qualsiasi titolo operano con l'Azienda, il Dirigente Responsabile deve dare formale riscontro alla comunicazione del medesimo Dipendente, motivando le ragioni che consentono allo stesso di espletare, comunque, l'incarico;
- di affidare l'incarico ad altri.

L'astensione del Dipendente e di coloro che a qualsiasi titolo operano con l'Azienda è obbligatoria fino a diversa determinazione del Dirigente Responsabile. Il Dipendente e coloro che a qualsiasi titolo operano con l'Azienda, che vengano a conoscenza, per ragioni di servizio, di circostanze che possano dare luogo a situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, tali da determinare, in capo ad altro Dipendente, un obbligo di astensione, sono tenuti ad informare tempestivamente il Dirigente Responsabile al fine di consentire allo stesso le valutazioni sopra indicate.

Tutta la documentazione verrà inserita nel fascicolo personale dell'interessato.

ART. 12 - VERIFICHE DELLE DICHIARAZIONI – (Nota d)

Le verifiche delle dichiarazioni sostitutive, ai sensi dell'articolo 71 D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i., sono effettuate di regola a campione, salvo il caso in cui insorga il sospetto della non veridicità delle informazioni ivi riportate, o in caso di comunicazione di astensione per le quali occorre darne riscontro entro 7 giorni lavorativi dalla data di protocollazione.

In particolare, il superiore gerarchico, valuta, in contradditorio col dichiarante, se la situazione segnalata realizzhi un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa e, nel termine di 15 giorni lavorativi dal ricevimento, deve darne riscontro per iscritto.

La valutazione deve essere effettuata tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la sua posizione all'interno dell'Azienda, le funzioni attribuite alla struttura di appartenenza e le funzioni svolte dal dipendente in un tempo passato, ragionevolmente congruo.

In ogni caso, il Direttore/Responsabile che deve valutare la sussistenza, o meno, di una situazione di conflitto di interesse, ha la facoltà di richiedere un parere al RPCT. Se dalla valutazione risulta che la situazione è di conflitto di interessi, il Direttore /Responsabile adotta una propria determinazione con cui dichiara e motiva la sussistenza del conflitto di interessi, e decide la sostituzione del collaboratore subordinato in conflitto di interessi mediante:

- A) avocazione a sé ogni compito relativo a quel procedimento, in carenza di figura professionali idonee;
- B) attribuzione del procedimento/decisione/ incarico ad altro collaboratore; in tale ipotesi il Responsabile vigila affinché non siano esercitate pressioni sull'operatore assegnato all'attività in sostituzione del dipendente che si astiene.

Il Direttore/Responsabile, può anche decidere la permanenza del collaboratore subordinato in conflitto nell'incarico/procedimento/decisione, motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

ART. 13 - CONSEGUENZE GIURIDICHE

La violazione degli obblighi descritti nel presente documento integra comportamenti contrari ai

doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, ai sensi dell'art. 16 del D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i.. Sono fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative.

ART. 14 - NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Si ritiene utile procedere ad una rapida rassegna della normativa che rileva in materia di conflitto di interessi, osservando, in via preliminare, che le disposizioni in materia fanno riferimento ad un'accezione ampia della fattispecie, attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che, anche solo potenzialmente, possa minare il corretto agire amministrativo:

- Artt. 54, 97 e 98 Costituzione;
- Artt. 51 e 52 Codice Procedura Civile;
- Legge 241/1990 e s.m.i., art. 6-bis “conflitto di interessi”;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i. recante: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e la repressione dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e s.m.i. “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i. relativo a “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- P.N.A. Delib. n. 31 del 30 gennaio 2025 – Aggiornamento 2024 PNA 2022;PTPCT 2024-2026 – approvato da ANAC nella seduta del 24 gennaio 2024;
- D. Lgs. 36/2023 e s.m.i. Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici;
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni titolari di Misura e dei Soggetti attuatori Appendice tematica: La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi ex art. 22 Reg. (UE) 2021/241 Versione 1.0 (marzo 2024)
- Linee Guida n.1 in tema di c.d. divieto di pantoufage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001e s.m.i. adottate da -ANAC con Delibera n.493 del 25 settembre 2024.

ART. 15 - DISPOSIZIONI FINALI

Tutte le dichiarazioni e comunicazioni sopra indicate, poiché la data di acquisizione da parte dell’Azienda è elemento essenziale per la relativa funzionalità rispetto allo scopo, devono essere necessariamente datare e sottoscritte dal dichiarante e protocollate o comunque acquisite in data certa dall’Azienda.

Per quanto non espressamente previsto nel presente documento, si fa rinvio alle disposizioni legislative e regolamentari, nazionali e comunitarie vigenti in materia.

Il RPCT vigila sull’applicazione del presente documento.

Note di riferimento:

(Nota a) - Art. 93 D.lgs. 36/2023 e s.m.i. - Commissione giudicatrice

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.

Nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalto con il criterio del minor prezzo o costo, la valutazione delle offerte è effettuata da un seggio di gara, anche monocratico, composto da personale della stazione appaltante, scelto secondo criteri di trasparenza e competenza, al quale

si applicano le cause di incompatibilità di cui alle lettere b) e c) del comma 5.

(Nota b) Art. 53 comma 16-ter D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. - Pantouflage

“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all’Art. 1 comma 2iii non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati ivi destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”

Ai sensi dell’Art. 21 D.Lgs. Nr. 39/2013 “Ai soli fini dell’applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell’articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto ivi compresi i soggetti esterni con i quali l’amministrazione, l’ente pubblico o l’ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell’incarico.” Gli incarichi di cui al D.Lgs. Nr. 39/2013 sono gli incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati; le cariche di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, le posizioni di dirigente, lo svolgimento stabile di attività di consulenza a favore dell’ente; incarichi amministrativi di vertice: gli incarichi di livello apicale, quali quelli di segretario generale, capo dipartimento, direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all’amministrazione o all’ente che conferisce l’incarico, che non comportano l’esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione; incarichi dirigenziali interni: gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l’esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell’ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti, ivi comprese le categorie di personale di cui all’Art. 3 del Decreto Legislativo Nr. 165 del 30 marzo 2001, appartenenti ai ruoli dell’amministrazione che conferisce l’incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione; incarichi dirigenziali esterni, gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l’esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell’ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni; incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico: gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo delle attività dell’ente, comunque denominato, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico. Secondo l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), cfr. Atto ANAC AG/02/2015/AC del 05/02/2015, i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali sono quelli che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della PA, i poteri sopra descritti. Si tratta, nella specie, di coloro i quali emanano provvedimenti amministrativi per conto dell’amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell’ente. Possono rientrare in tale categoria, a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro i quali svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio, ai sensi dell’Art. 19 comma 6 del D. Lgs. N. 165/2001 o ai sensi dell’Art. 110 del D. Lgs. N. 267/2000 (TUEL), nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono stati conferite specifiche deleghe di rappresentanza all’esterno dell’ente”

L’ANAC nell’Orientamento N. 3/2015 ha chiarito che la nozione di soggetti privati deve essere interpretata nel modo più ampio possibile, dovendo ricomprendere anche i soggetti formalmente privati, ma partecipati o in controllo pubblico.

(Nota c) Art. 6-bis L. 241/1990 e s.m.i. - Conflitto di interessi

Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale

(Nota d) Art. 71 D.P.R. n.445/2000 e s.m.i. - Modalità dei controlli

1. Le amministrazioni procedenti sono tenute ad effettuare idonei controlli, anche a campione in misura proporzionale al rischio e all'entità del beneficio, e nei casi di ragionevole dubbio, sulla veridicità delle dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47, anche successivamente all'erogazione dei benefici, comunque denominati, per i quali sono rese le dichiarazioni. 2. I controlli riguardanti dichiarazioni sostitutive di certificazione sono effettuati dall'amministrazione precedente con le modalità di cui all'articolo 43 consultando direttamente gli archivi dell'amministrazione certificante ovvero richiedendo alla medesima, anche attraverso strumenti informatici o telematici, conferma scritta della corrispondenza di quanto dichiarato con le risultanze dei registri da questa custoditi. 3. Qualora le dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47 presentino delle irregolarità o delle omissioni rilevabili d'ufficio, non costituenti falsità, il funzionario competente a ricevere la documentazione dà notizia all'interessato di tale irregolarità. Questi è tenuto alla regolarizzazione o al completamento della dichiarazione; in mancanza il procedimento non ha seguito. 4. Qualora il controllo riguardi dichiarazioni sostitutive presentate ai privati (...) di cui all'articolo 2, l'amministrazione competente per il rilascio della relativa certificazione (...) è tenuta a fornire, su richiesta del soggetto privato corredata dal consenso del dichiarante, conferma scritta, anche attraverso l'uso di strumenti informatici o telematici, della corrispondenza di quanto dichiarato con le risultanze dei dati da essa custoditi.

MODULISTICA:

- **Modulo 1** - “Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà relativa alla commissione giudicatrice ai sensi del d.lgs. 36/2023: art.93, comma 5 / art.93, comma 7 - d.lgs.165/2001: art.35 - bis”
- **Modulo 2** - “Dichiarazione di assenza di conflitti di interessi del personale impegnato nell'attuazione dei progetti nell'ambito degli interventi a valere sul PNRR”;
- **Modulo 3** – “Comunicazione di astensione per conflitto di interessi - (art. 6 comma 2 e art. 7 D.P.R. 62/2013 e s.m.i.)”