



COMUNE DI NOCERA TERINESE

(PROVINCIA DI CATANZARO)

Via A. F. Rizzuto, 14, 88047 Nocera Terinese

Cod. fiscale/p.iva 00297930794

Tel. 0968 91300, pec: protocollo.noceraterinese@asmepec.it

A tutti i Responsabili PO

Oggetto: PIAO SOTTO SEZIONE 2.3 /PTPCT - Circolare operativa sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione > Misura Generale (MG): > obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

IL RPCT Premesse

- Ruolo del RPCT nella fase di attuazione del PIAO sotto sezione 2.3 / PTPC e delle misure di prevenzione

Compete al RPCT provvedere a verificare l'efficace attuazione del PIAO sotto sezione 2.3/PTPC e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. A, L. 190/2012).

Il RPCT, inoltre, si avvale del supporto della struttura di audit interno, ove prevista, ovvero del supporto dell'OIV/Nucleo di valutazione al fine della verifica sull'attuazione ed efficacia delle misure di prevenzione della corruzione.

- Iniziative del RPCT a supporto dei dirigenti/responsabili PO/EQ

Tra le iniziative che il RPCT intraprende per supportare tutti i Dirigenti/Responsabili nella fase di attuazione del PIAO sotto sezione 2.3/PTPCT e delle misure, rientra anche la presente circolare, con la quale si intende fornire ai dirigenti/responsabili PO/EQ indirizzi per l'attività di attuazione della misura indicata in oggetto.

MISURA

- Il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il nuovo Codice di Comportamento del pubblico dipendente che afferma i doveri fondamentali di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici devono osservare sia in servizio sia fuori servizio.
- Tutti i dipendenti dell'ente sono tenuti all'osservanza del contenuto del Codice di Comportamento adottato dall'ente..

In sintesi questi sono i punti più importanti del nuovo testo, adesso legge dello Stato:

- la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo

- l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo
- l'imposizione di comportamenti che sono atti a prevenire il compimento di illeciti e di svolgere le proprie mansioni nel rispetto della legge, al fine di anteporre l'interesse pubblico a quello privato
- il divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione
- le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non devono in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro
- rispetto dell'ambiente
- contribuire alla riduzione del consumo energetico e della risorsa idrica
- riduzione dei rifiuti e il loro riciclo.

Tutto ciò premesso

IL RPCT

1. fornisce il seguente indirizzo a tutti i Dirigenti/PO/EQ sulle azioni necessarie per l'attuazione della misura, fermo restando quanto già previsto dal PIAO sotto sezione 2.3/ PTPCT :

Azioni di attuazione della misura	Descrizione
Diffondere tra i dipendenti la conoscenza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale, mettendo a disposizione l'allegato modello per la richiesta di astensione in caso di conflitto, con report di "presa visione" della presente circolare	Prendere conoscenza delle ipotesi di conflitto di interesse a fronte delle quali è obbligatorio astenersi dal prendere parte, anche nella fase istruttoria, ad un procedimento, nonché distribuire il modello di dichiarazione di sussistenza di conflitto di interessi con richiesta di astensione.

Rientra nei doveri dei dirigenti-responsabili di posizione organizzativa illustrare e spiegare il contenuto della circolare ai dipendenti.

Non deve infatti essere scontata l'esatta comprensione dei testi da parte dei destinatari, in assenza di specifica formazione e di istruzioni operative.

La presente circolare viene inserita in nella rete Intranet e pubblicata in:

- Amministrazione trasparente > Atti generali > Circolari in materia di Anticorruzione e Trasparenza.

Si allega: modello di dichiarazione di astensione in caso di conflitto di interessi

Nocera Terinese 19/10/2023

IL RPCT

CARMELA
CHIELTINO
19.10.2023
15:17:27
UTC

DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSI

Sig./Sig.ra.....

Nato/a a (Prov) il

qualifica

struttura di assegnazione

Io sottoscritto/a avvalendomi delle disposizioni in materia di autocertificazione di cui all'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 e consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del citato D.P.R. n. 445/2000 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci, nonché delle conseguenze di cui all'art. 75, co. 1, del medesimo D.P.R., sotto la mia personale responsabilità ai fini di quanto previsto dagli art. 5,6, 7 e 13 del D.P.R. n. 62/2013

DICHIARO (barrare il caso di interesse)

1) COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTI DI INTERESSE (art. 6 comma 1 e 2 - D.P.R. n. 62/2013

- Codice comportamento art.6)

- di non aver avuto** negli ultimi tre anni rapporti di collaborazione¹, diretti o indiretti, con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti;
- di aver** avuto negli ultimi tre anni rapporti di collaborazione¹, diretti o indiretti, con soggetti privati in

qualunque modo retribuiti, dettagliati in allegato 1;

E che, in quest'ultimo caso:

- io sottoscritto:**
 - ho a tutt'oggi**, rapporti finanziari con uno o più soggetti privati indicati in allegato 1;
 - non ho a tutt'oggi**, rapporti finanziari con uno o più soggetti privati indicati in allegato 1;
- un parente o affine entro il secondo grado, il coniuge o il convivente del sottoscritto, per quanto a conoscenza:
 - ha a tutt'oggi**, rapporti finanziari con uno o più soggetti privati indicati in allegato 1;

- **non ha a tutt'oggi**, rapporti finanziari con uno o più soggetti privati indicati in allegato 1;

E che tali rapporti finanziari

Ad esclusione di tutte le attività che sono state oggetto di precedente valutazione e/o autorizzazione da parte dell'Azienda (incarichi extra impiego, attività svolta in convenzione, sperimentazione sottoposta a parere del Comitato Etico e autorizzata con Provvedimento del Direttore Generale, ecc).

- **sono** intercorsi o intercorrono a tutt'oggi con soggetti che hanno interessi in attività o decisioni inerenti la struttura organizzativa di assegnazione del sottoscritto per quanto riguarda le funzioni allo stesso affidate;
- **non sono** intercorsi o intercorrono a tutt'oggi con soggetti che hanno interessi in attività o

decisioni inerenti la struttura organizzativa di assegnazione del sottoscritto per quanto riguarda le funzioni allo stesso affidate;

2) PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI (art. 5 - D.P.R. n. 62/2013 Codice comportamento art. 5)

- **di non appartenere** ad associazioni o organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno i cui ambiti di interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio (la disposizione non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati);
- **di appartenere** ad associazioni o organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio (la disposizione non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati) - dettagliare in allegato 2;

3) DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI

(art. 13 comma 3 D.P.R. n. 62/2013 codice comportamento art.13)

- **di non avere** partecipazioni azionarie e altri interessi finanziari che possono porre in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge;
- **di avere** partecipazioni azionarie e altri interessi finanziari che possono porre in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge - dettagliare in allegato 3;
- **di non avere** parenti e/o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongono in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che sono coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio;
- **di avere** parenti e/o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongono in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che sono coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

XX li.....

In fede

- All.1 elenco rapporti di collaborazione comunque denominati con soggetti privati
- All.2 elenco delle organizzazioni e/o associazioni a cui il dipendente aderisce o appartiene e i cui ambiti di interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio
- All.3 elenco delle partecipazioni azionarie e altri interessi finanziari che possono porre il dipendente in

conflitto di interessi con la funzione pubblica svolta
Nota informativa conflitto di interessi

ALLEGATO 1 - Elenco rapporti di collaborazione (escluse tutte le attività che sono state oggetto di precedente valutazione e/o autorizzazione da parte dell'Azienda) comunque denominati con soggetti privati

Indicare se: dichiarante, parente, affine, coniuge, convivente	Durata e impegno dell'incarico (indicare inizio e fine dell'incarico e impegno orario)	Denominazion e soggetto privato	Tipologia di rapporto di collaborazione	Retribuzione (si/no) e importo	Parere del Dirigente responsabile

XX li.....

In fede

.....

ALLEGATO 2 - Elenco delle organizzazioni e/o associazioni e/o società scientifiche a cui il dipendente aderisce o appartiene e i cui ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio.

Denominazione associazione o organizzazione	Tipologia di attività dell'associazione o organizzazione	Periodo di appartenenza e impegno annuale	Ruolo	Retribuzione (si/no) e importo

XX li.

In fede

.....

ALLEGATO 3 (RISERVATO AL PERSONALE RESPONSABILE) - Elenco delle partecipazioni azionarie e altri interessi finanziari che possono porre il dirigente in conflitto di interessi con la funzione pubblica svolta.

Denominazione della società	Tipologia di attività della società	Periodo (indicare inizio e fine)	Tipologia di rapporto di collaborazione	Ruolo rivestito	Retribuzione (si/no) e importo

XX li.....

In fede

.....

Nota informativa – Conflitto di interessi

La Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” (detta anche legge anticorruzione), in vigore dal 28 novembre 2012, ha apportato rilevanti modifiche alla disciplina delle incompatibilità e di conflitto di interessi dei pubblici dipendenti.

Il D.P.R. n. 62 del 2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, attuativo della legge anticorruzione, ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici “al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico”, regolando in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzando l’azione amministrativa, con particolare riguardo alle circostanze che possono dar luogo a conflitto di interessi (art. 6).

Si richiama altresì il P.T.P.C.2014-2016 approvato con deliberazione n.37/2014 Allegato A pagina 41 e seguenti ed il Codice di comportamento aziendale approvato con deliberazione n.35/2014 (in particolare artt. 5, 6,77 e 11,13).

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente ed altri soggetti che possa risultare di pregiudizio per l’Azienda, in particolare quando vi sia il rischio che un interesse secondario o privato possa condizionare gli atti riguardanti un primario interesse istituzionale, costituito dal corretto adempimento dei doveri, finalizzati al perseguimento del bene pubblico.

Il conflitto d’interessi è attuale quando si manifesta durante il processo decisionale del soggetto decisore, cioè quando l’interesse primario e quello secondario entrano in conflitto proprio nel momento in cui è richiesto al soggetto decisore di agire in modo indipendente senza interferenze; è invece potenziale quando il soggetto, avendo un interesse personale, anche a seguito del verificarsi di un certo evento, può arrivare a trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di conflitto attuale che può condurlo a sacrificare l’interesse primario.

Nello specifico ambito sanitario il conflitto di interessi può essere descritto come la condizione in cui il giudizio professionale, improntato per sua natura al rispetto della deontologia e finalizzato alla tutela della salute dell’individuo, può essere potenzialmente o concretamente influenzato da un interesse secondario, economico, personale o di altra natura.

L’Azienda pertanto è tenuta ad evitare che si possano configurare situazioni di conflitto di interessi, che si presentano:

- in tutti i casi in cui sussista il rischio che il dipendente si avvalga della propria posizione all’interno dell’Azienda, per favorire, a pregiudizio della Stessa, un soggetto o una struttura esterna, nella quale è in qualche modo interessato;
- in tutti i casi in cui può essere messa in dubbio l’imparzialità del dipendente nell’assumere decisioni verso soggetti esterni, che hanno con l’Azienda rapporti contrattuali o di fornitura di beni e/o servizi.

Sono destinatari di tali normative tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato di AAS 4 “FRIULI CENTRALE”, nonché tutti i soggetti che stipulano con l’Azienda contratti di lavoro flessibile, rapporti di collaborazioni o convenzionali a qualsiasi titolo (di seguito indicati complessivamente con “dipendenti”).

Dunque nei rapporti con clienti, fornitori, contraenti, concorrenti ecc..., il dipendente, deve curare in via esclusiva gli interessi dell’Azienda, rispetto ad ogni vantaggio personale, anche se di natura non patrimoniale.

In particolare 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 egli sia amministratore, gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza (DPR 62/2013, art. 6 Codice comportamento art.7).

L'art. 7 del DPR n. 62/2013 sancisce inoltre un obbligo di astensione dei dipendenti pubblici in ordine a decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, di parenti o conviventi.

Pertanto l'Azienda deve evitare che dipendenti legati da vincoli di parentela o di affinità sino al terzo grado, di coniugio o convivenza, prestino servizio in rapporto di subordinazione gerarchica nell'ambito della medesima struttura organizzativa e dovrà assegnare il personale che viene a trovarsi in una delle condizioni di cui sopra, ad altra struttura organizzativa aziendale, in posizione compatibile con i requisiti professionali posseduti. Per le predette finalità, l'Azienda può valutare di attivare anche procedure di mobilità interaziendale, esclusivamente su base volontaria e nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti (art. 55 bis L.R. 40/2005 e ss.mm.ii.).

All'atto di assegnazione alla struttura di destinazione il dipendente deve informare per iscritto il Dirigente responsabile di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione, in qualunque modo retribuiti, con soggetti o enti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, anche potenziale, precisando:

a. se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b. se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al servizio di appartenenza, limitatamente alle attività a lui affidate;

Il Dirigente Responsabile, coadiuvato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, valuta la presenza o meno di conflitto di interessi, anche potenziale.

L'obbligo informativo si riferisce a tutte le ipotesi in cui si manifestino ragioni di convenienza ed il mancato rispetto costituisce elemento di valutazione della responsabilità disciplinare, quale violazione delle norme in tema di anticorruzione.

Il dipendente deve segnalare con tempestività ogni situazione di conflitto di interessi, quand'anche potenziale al proprio Dirigente responsabile e conseguentemente astenersi dal porre in essere qualsivoglia comportamento contrario agli interessi dell'Azienda; sull'astensione decide il Dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto in situazione di conflitto d'interessi, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo.

Il conflitto di interessi sussiste anche quando vi sia l'intento di voler assecondare pressioni politiche o sindacali oppure illegittime pretese di superiori gerarchici.

Conflitto di interessi nell'attività extra-istituzionale. E' stato rafforzato il versante relativo alla insussistenza del conflitto di interessi tra l'attività ordinaria svolta dal dipendente e l'attività extra- istituzionale: l'ufficio competente alla valutazione dell'incarico extra-istituzionale dovrà valutare l'assenza di conflitto di interessi "anche potenziale" (art. 53 -co. 5, 7 e 9). Tale valutazione dovrà essere effettuata anche da coloro che conferiscono gli incarichi di consulenza previsti dall'art. 7, co. 6 del D.Lgs n.165/2001. Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Azienda anche l'attribuzione di incarichi gratuiti. Tale materia sarà disciplinata dall'apposito regolamento in corso di adozione.

Conflitto di interessi – Dipendenti cessati

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto 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.

FAC SIMILE

DICHIARAZIONE DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

Il sottoscritto _____, dipendente del Comune di XXXX assegnato al servizio/ufficio _____

Valendosi delle disposizioni di cui al D.P.R. n. 445/2000 e consapevole, ex art. 76 di tale decreto, che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso, è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia ed incorre altresì nella decadenza dai benefici

DICHIARA

che nell'ambito delle proprie mansioni è **tenuto ad astenersi**, trovandosi nella seguente situazione di **conflitto di interessi**, anche potenziale, come disciplinato dal codice di comportamento dei dipendenti del Comune di XXXX:

(descrivere la situazione che determina il conflitto di interessi o le gravi ragioni di convenienza per le quali è tenuto ad astenersi)

In particolare si astiene

- dal prendere/adottare la seguente decisione _____
- da svolgere la seguente attività _____

PRECISA

che il conflitto riguarda interessi:

- propri
- del coniuge o di conviventi
- di parenti
- di affini entro il secondo grado
- di persone con le quali ho rapporti di frequentazione abituale o altro rapporto preferenziale
- di individui od organizzazioni con cui il sottoscritto o il coniuge ha causa pendente o grave inimicizia

- di individui od organizzazioni con cui il sottoscritto o il coniuge ha rapporti di credito o debito significativi
- di individui od organizzazioni di cui il sottoscritto è tutore, curatore, procuratore o agente
- di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui il sottoscritto è amministratore o gerente o dirigente
- altro _____

Precisa inoltre

Che la necessità di astenersi è motivata dalle seguenti ragioni:

XXXX li _____

Il Dipendente

La presente dichiarazione è rilasciata al Dirigente del Servizio _____ per assolvere ad un obbligo di legge ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. c) del Reg. UE 2016/679 nella consapevolezza che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

XXXX li _____

Il Dipendente
