



Casa Livorno e Provincia S.p.a.

**Regolamento recante parametri per la
“individuazione e gestione dei conflitti di interesse”
nell’attività dell’azienda**

Approvato dal C.d.A. nella seduta del 16/04/2019

INDICE
PAG.

1. Introduzione	3
2. Riferimenti normativi	3
3. Ambito soggettivo di applicazione	4
4. Ambito oggettivo di applicazione: attività istruttorie	4
5. Conflitto rilievo marginale e potenziale	4
6. Rapporti conflittuali	5
7. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi	5
8. Norme riguardanti i singoli settori di operatività di CASALP s.p.a.	5
8.1 Affidamenti di lavori, forniture e servizi	5
8.2. Selezioni per il reclutamento	8
8.3. Selezioni interne del personale	9
8.4. Conferimento di incarichi professionali	9
8.5. Gestione alloggi utenza	9
8.6. Gestione del patrimonio	10
8.7. Gestione del personale	10
8.8. Contributi, agevolazioni e sponsorizzazioni	10
8.9. Rapporti con i comuni della Provincia di Livorno	10
8.10. Rapporti con altre PP.AA.	11
8.11. Attività esterne	11
9. Dichiarazioni	11
10. Sanzioni	11
11. Formazione del personale	12
12. Controlli	12

1. Introduzione.

Il presente regolamento fornisce indicazioni orientative a tutto il personale di CASALP s.p.a., dirigenti e impiegati, a riguardo della doverosa valutazione della presenza di conflitti di interesse nel compimento delle attività lavorative, nell'assunzione di decisioni, negli atti di indirizzo riguardanti tutti profili lavorativi realizzati da CASA Livorno e Provincia s.p.a. (d'ora in poi CASALP), compresi anche quelli non procedimentalizzati e non indicati nel regolamento sul procedimento amministrativo approvato dal Consiglio di amministrazione di CASALP in data 17 Gennaio 2017.

La disciplina del conflitto di interessi è finalizzata, nella logica del rispetto dei principi costituzionali di correttezza e imparzialità ai quali deve essere necessariamente e costituzionalmente informato l'operato delle amministrazioni pubbliche (nel parco delle quali, come società gestrice del patrimonio di E.R.P., rientra anche CASALP, almeno come tenuta al rispetto delle norme chiave che reggono l'operato della P.A. quali principi ispiratori), all'evitare il crearsi di situazioni nelle quali il soggetto può essere indotto dalla presenza e impellenza di un interesse speculare a quello della amministrazione pubblica alla realizzazione di illeciti di varia natura ed entità o di altre irregolarità comunque amministrativamente rilevanti.

2. Riferimenti normativi.

La normativa in tema di anticorruzione e l'adeguamento di quella sul procedimento amministrativo hanno reso superato il monismo dell'unico riferimento solitamente usato come parametro per la misurazione dei conflitti di interesse, ovvero quello dell'art. 51 del Codice di Procedura civile del 1942, riguardante gli obblighi di astensione del giudice. Al giudice era imposto di astenersi dalla sua attività, e così in conseguenza, si ritiene imposto al pubblico dipendente lo stesso obbligo di astensione in una serie di casi specifici da sempre ritenuti tassativi dalla giurisprudenza civile e amministrativa.

Tuttavia, una serie di concetti presenti in questo articolo sono sempre stati bisognosi di specifica e predicazione con riferimento alle realtà concrete nelle quali essi erano destinati ad operare. In particolare, per quanto riguarda la nozione di *interesse* e per la formula di chiusura tendente a contemplare ogni "*altro caso in cui esistono gravi ragioni di convenienza*".

Inoltre, la normativa di riferimento negli ultimi anni ha ricevuto considerevoli incrementi, che hanno determinato la modifica della L. 241/1990 sul procedimento amministrativo (introduzione dell'art. 6-bis), la specifica delle problematiche relative al conflitto di interessi per quanto riguarda gli affidamenti di lavori, servizi e forniture (art. 42 del codice appalti D.lgs. 50/2016), l'operatività degli articoli 3, 6, 7, 13 e 14 del D.P.R. 62 del 2013 (*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*) e l'operatività del D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*). A queste indicazioni normative si debbono aggiungere le recenti riflessioni di ANAC, che ha avviato un procedimento per la emanazione di Linea guida recanti indicazioni in merito alla gestione delle problematiche di conflitto di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, sottoponendo

all'esame degli *stakeholders* una bozza di documento in data 19 Ottobre 2018 per l'acquisizione di indicazioni e suggerimenti.

3. Ambito soggettivo di applicazione

Le disposizioni del presente Regolamento sono destinate a tutti i dipendenti di CASALP, ivi compresi quelli del ruolo Dirigenziale. Il Regolamento si applica anche, nei limiti e con le modalità idonei, ai soggetti legati da rapporti di collaborazione continuativa, in relazioni ai quali CASALP esercita poteri di coordinamento.

I principi di trasparenza e correttezza dell'attività delle Pubbliche Amministrazioni che governano le disposizioni del presente Regolamento, pur riferendosi lo stesso alle attività della struttura operativa, sono considerati e recepiti dal *Consiglio di Amministrazione* e dalle altre cariche di vertice contemplate nello statuto, ivi compreso il *Collegio sindacale*, come principi generali che debbono informare l'operato degli stessi.

4. Ambito oggettivo di applicazione: attività istruttorie

L'ambito oggettivo del presente regolamento tiene conto del fatto che il conflitto di interessi è particolarmente rilevante nelle attività di tipo decisionale, nella assunzione di scelte di carattere specifico immediatamente incidenti sui diritti e le posizioni di interesse legittimo di utenti, imprese, cittadini. Tuttavia, si dà per sussistente un conflitto di interessi anche nel caso in cui l'agente non eserciti un potere decisionale, ma svolga attività di tipo *istruttorio* o comunque *preparatorio* della decisione finale, così come in attività di *consulenza*, di *accertamento* di stati di fatto e/o di diritto, di *controllo* e simili, che abbiamo comunque un ruolo nel formarsi di una qualunque decisione finale.

5. Conflitto rilievo marginale e potenziale

In relazione alla tipologia del procedimento e dell'atto da assumere o delle valutazioni da compiere in caso di *conflitto con possibilità remote e marginali* di incidere sulla realtà l'obbligo di astensione può essere sostituito dalla comunicazione al superiore gerarchico in azienda, il quale valuterà l'opportunità o meno della astensione, in ordine alla attività concreta che l'agente deve compiere e alla incidenza del suo contributo al provvedimento finale destinato a calarsi sulle posizioni giuridiche dei portatori di interesse. Sussiste invece l'obbligo immediato di astensione, ai sensi dell'art. *6-bis della L. 241/1990* quando la potenzialità del conflitto è elevata al punto da far ritenere patentemente possibile il rischio di incisione sull'atto, sul procedimento o sulla valutazione.

Fatto salvo quanto sopra, in linea generale la trasparenza e la correttezza verso i colleghi impongono l'adozione di un costume e di un *modus agendi* secondo il quale nell'ambito delle riunioni di lavoro di qualunque tipo e importanza, nell'esame di problematiche relative al servizio, entro discussioni interpretative ed approfondimenti di carattere tecnico o giuridico sia esplicitata l'eventuale sussistenza di particolari motivazioni, anche non strettamente personali, ma riferibili a soggetti legati a dipendente da rapporti di parentela o affinità sino al quarto grado che potrebbero orientare in modo preconcetto il giudizio del soggetto che lo espone e delle quali è quindi opportuno che i colleghi tengano conto.

Di fronte a comunicazioni del genere l'azienda comunque tutela la riservatezza delle informazioni condivise ai sensi della normativa vigente in tema di dati personali, sensibili e particolari (Regolamento UE 679/2016 e d.lgs. 196/2003 vigente).

6. Rapporti conflittuali

Pur non rivestendo strettamente tali situazioni la qualità propria del conflitto di interessi, motivi di opportunità, di tutela del funzionario ed anche dell'immagine della Società, potrebbero comportare la possibilità di escludere (a richiesta o d'ufficio e con provvedimento motivato) un determinato dipendente dalla partecipazione ad attività che prevedano interlocuzione con soggetti nei confronti dei quali sussista una sua grave ed accertata situazione di inimicizia o di contenzioso o comunque di conflitto tale da ingenerare profili di potenziale conflitto di interessi percepibili all'esterno o all'interno dell'azienda.

7. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

CASALP si uniforma a quanto previsto dal *Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39*, in particolare in tema "inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico".

8. Norme riguardanti i singoli settori di operatività di CASALP

Nell'attività di CASALP alcuni settori operativi sono individuabili come particolarmente sensibili al verificarsi di ipotesi di conflitto di interesse.

Per tale motivo, a tutti i dipendenti, la società al momento dell'assunzione o tempestivamente dopo l'approvazione del presente regolamento per coloro che erano in servizio alla data di approvazione dello stesso, comunica copia del presente regolamento ricordando agli stessi gli obblighi in esso previsti, acquisendo sottoscrizione per ricevuta.

Nello specifico, il presente regolamento indica nello specifico le seguenti ulteriori indicazioni operative:

8. 1 Gara d'appalto e affidamenti di lavori, forniture e servizi e loro esecuzione

CASALP applica per l'affidamento di lavori, servizi e forniture il *D.lgs. 18 Aprile 2016, n. 50 (Codice dei contratti pubblici)* ed in particolare tiene in considerazione le disposizioni di cui all'art. 42 del suddetto decreto legislativo. In modo da evitare "qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici".

Nell'ambito dell'affidamento di lavori, forniture e servizi e nella fase della loro esecuzione si ha conflitto di interesse quando il personale di una stazione appaltante che interviene nella procedura di aggiudicazione o può influenzarne in qualsiasi modo il risultato ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico, o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità o indipendenza nel contesto della procedura di appalto. In particolare, a titolo meramente esemplificativo, costituiscono situazione di conflitto di

interesse, che non possono essere indicate in modo tassativo, ma debbono essere rinvenute di volta in volta anche con l'ausilio del supporto dei principi di imparzialità e buon andamento sanciti dall'art. 97 della Costituzione, le situazioni indicate nell'articolo 7 del D.P.R. 16 Aprile 2013, n. 62.

Il personale che versa nelle condizioni di cui al capoverso precedente è tenuto a dare comunicazione *scriptis* alla stazione appaltante della esigenza di astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione, esecuzione e rendicontazione degli appalti pubblici.

Al di là delle intenzioni dichiarate, al dipendente che assume le funzioni di membro di un qualunque seggio di gara o in sede di qualunque valutazione di offerte, al RUP, ai membri del collegio tecnico, ai membri della commissione di gara, la Società sottopone alla sottoscrizione di un documento in forma di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con l'indicazione delle forme e delle responsabilità prevista per quel documento dal D.P.R. 445/2000. In tale documento egli dichiara sotto la propria responsabilità penale che in relazione ad ognuno degli operatori economici partecipanti:

- a) egli non si trova in situazione di qualsiasi forma di partecipazione societaria o di cointeressenza economica, personalmente o da parte di genitori, figli o fratelli, coniuge, convivente more uxorio e loro genitori, figli o i fratelli, o comunque di parenti a affini fino al quarto grado.
- b) egli non presta di attività lavorativa di tipo continuativo anche decisionale in atto presso un'impresa concorrente, personalmente e non la esercitano i suoi genitori, figli o fratelli, coniuge, convivente more uxorio o loro genitori, figli o i fratelli o comunque parenti o affini del dipendente, entro il quarto grado;
- c) non sussistono rapporti in essere o cessati nell'ultimo triennio di patrocinio, consulenza tecnica di parte o arbitrato con una o più delle imprese concorrenti;
- d) non sussistono vertenze giudiziali in atto con una o più delle imprese concorrenti, personalmente o da parte di suoi genitori, figli, fratelli e sorelle, coniuge, convivente more uxorio e loro genitori, figli o fratelli o comunque di paranti o affini fino al quarto grado dell'interessato;
- e) non sussistono circostanze diverse in forza delle quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini economici dall'esito della procedura di gara, sia personalmente, sia con riferimento a genitori, figli, fratelli, sorelle, coniuge, convivente more uxorio e loro genitori, figli, fratelli o comunque parenti e affini entro il quarto grado.

La dichiarazione riguarda ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio l'imparzialità e l'indipendenza del dipendente. Il dipendente ha diritto a che il documento che egli sottoscrive contenga la indicazione espressa della definizione di conflitto di interesse prevista dall'articolo 42 del codice dei contratti pubblici e i riferimenti normativi pertinenti, l'impegno a comunicare qualsiasi conflitto di interesse, anche potenziale,

che insorga durante la procedura di gara o nella fase esecutiva del contratto e l'indicazione delle sanzioni disciplinari, amministrative e penali applicabili in caso di falsa dichiarazione e di inosservanza delle disposizioni di legge.

La dichiarazione della sussistenza del conflitto di interesse comporta *l'obbligo di astensione dal partecipare alla procedura e, in ogni caso, l'impossibilità per l'amministrazione di conferire l'incarico al soggetto interessato*. Se il conflitto di interesse si manifesta successivamente al conferimento dell'incarico, conduce alla revoca dello stesso e alla nomina di un sostituto.

La partecipazione alla procedura da parte del soggetto che versi in una situazione di conflitto di interessi comporta l'insorgere delle responsabilità individuate all'articolo 42, comma 3, del codice dei contratti pubblici. Il responsabile dell'ufficio di appartenenza del soggetto interessato o, nel caso di dirigente, il superiore gerarchico, è chiamato a valutare, in contraddittorio con il dichiarante, se la situazione segnalata realizzi un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa.

In casi particolari, la stazione appaltante può predisporre con atto motivato la esclusione dalla gara del concorrente in relazione al quale è sorto il conflitto di interessi, l'annullamento dell'aggiudicazione e risoluzione del contratto. L'esclusione del concorrente dalla gara ai sensi dell'articolo 80, comma 5, lettera d) del codice dei contratti pubblici è disposta in via esemplificativa quando:

1. l'astensione del dipendente che si trova in conflitto di interesse dalla partecipazione alla procedura di gara non è considerata sufficiente ad escludere il rischio di interferenza;
2. per ragioni organizzative non altrimenti superabili, da motivare adeguatamente, sono assolutamente impossibili sia la sostituzione del soggetto che versa nella situazione di conflitto di interesse, sia l'avocazione dell'attività al responsabile del servizio e, inoltre, non è possibile l'adozione di misure aggiuntive di contrasto del rischio di interferenza o tali misure sono considerate, sempre con adeguata motivazione, insufficienti ad escludere il rischio medesimo. L'esclusione del concorrente deve conseguire all'impossibilità assoluta di sostituire il dipendente, derivante, ad esempio, dall'elevatissima specializzazione richiesta per lo svolgimento della concreta funzione nell'ambito della procedura di gara, oppure dall'impossibilità di risolvere il conflitto di interessi con la sostituzione di uno specifico soggetto (es. nel caso in cui tra la stazione appaltante e un concorrente vi siano collegamenti societari che comportano, di per sé, un rischio di interferenza diffuso all'intera compagine amministrativa);
3. il soggetto che versa nella situazione di conflitto di interesse ha ommesso la dichiarazione o la comunicazione dovuta e ha partecipato in qualunque modo alla procedura di gara o alle fasi propedeutiche della stessa. Se le condizioni previste al punto precedente si verificano successivamente all'aggiudicazione, la stazione appaltante, previa idonea ponderazione degli interessi coinvolti, effettua le valutazioni di competenza in ordine all'annullamento dell'aggiudicazione o alla risoluzione del contratto.

8. 2 Selezioni per il reclutamento

Relativamente alla partecipazione a Commissioni di selezione per reclutamento di personale come Presidente, Membro effettivo o Membro supplente nel momento in cui assume le funzioni del membro e gli viene reso noto l'elenco dei partecipanti il dipendente sottoscrive una dichiarazione nella quale egli dichiara sotto la propria responsabilità penale che in relazione ad ognuno dei partecipanti non sussistono legami di comune:

- a) partecipazione societaria o di cointeressenza economica determinante decisioni societarie personalmente o da parte di genitori, figli o fratelli, coniuge, convivente more uxorio o suoi genitori, figli o i fratelli o comunque parenti e affini fino al quarto grado dell'interessato.
- b) prestazione di attività lavorativa di tipo continuativo in atto presso un'impresa di qualunque tipo del concorrente, personalmente o da parte di genitori, figli o fratelli, ovvero da parte del coniuge o suoi genitori e fratelli, ovvero da parte del convivente more uxorio o suoi genitori, figli o i fratelli o comunque parenti e affini fino al quarto grado;
- c) la sussistenza di rapporti, anche pregressi nel triennio, di patrocinio, consulenza tecnica di parte o arbitrato in favore del concorrente o prestati in suo favore dal concorrente personalmente o da parte di genitori, figli o fratelli, coniuge, convivente more uxorio o suoi genitori, figli o i fratelli o comunque parenti e affini fino al quarto grado dell'interessato;
- d) l'esistenza di vertenza giudiziale in atto con una o più dei concorrenti, personalmente o da parte di genitori, figli o fratelli, coniuge, convivente more uxorio o suoi genitori, figli o i fratelli o comunque parenti e affini fino al quarto grado dell'interessato;
- e) circostanze diverse in forza delle quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini economici dall'esito della procedura concorsuale, personalmente o da parte di genitori, figli o fratelli, coniuge, convivente more uxorio o suoi genitori, figli o i fratelli o comunque parenti e affini fino al quarto grado dell'interessato;
- f) il rapporto esistente con uno o più dei concorrenti, di coniugio convivenza more uxorio, convivenza abituale anche amicale o commensualità abituale di parentela o affinità fino al quarto grado,
- g) l'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;
- h) l'esistenza di grave inimicizia, resa manifesta da atti e comportamenti, con uno o più dei concorrenti, personalmente o da parte di genitori, figli o fratelli, coniuge, convivente more uxorio o suoi genitori, figli o i fratelli o comunque parenti e affini fino al quarto grado dell'interessato;
- i) l'esistenza di una situazione debitoria di non lieve entità verso uno o più dei concorrenti personalmente o da parte di genitori, figli o fratelli, coniuge, convivente more uxorio o suoi genitori, figli o i fratelli o comunque parenti e affini fino al quarto grado dell'interessato;

j) circostanze diverse in forza delle quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini anche non esclusivamente economici dall'esito della selezione, personalmente o da parte di genitori, figli o fratelli, coniuge, convivente more uxorio o suoi genitori, figli o i fratelli o comunque parenti e affini fino al quarto grado dell'interessato.

8.3 Selezioni interne del personale

I principi di cui all'articolo 8.2 sono applicabili anche alle selezioni per reclutamenti in ambiti ristretti e interni dedicati ai passaggi di carriera sia orizzontali, sia verticali.

8.4. Conferimento di incarichi professionali

I principi espressi nei §§ 8.1-8.3 si applicano anche *quando compatibili* alle procedure di conferimento di incarichi professionali di qualunque tipo e alle fasi di esecuzione, pagamento dei compensi e rendicontazione degli stessi. Dal punto di vista soggettivo è precisata la particolare rilevanza, nel caso di incarichi professionali individuali dei rapporti di coniugio, convivenza more uxorio, parentela o affinità fino al quarto grado, convivenza stabile meramente solidale o commensualità abituale, esistenza di una situazione debitoria di non lieve entità, sussistenza di rapporti, entro l'ultimo triennio, di patrocinio, consulenza e di collaborazione professionale associata o meno. 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. Vigè 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. Così come non possono essere ritenute generatrici di conflitti di interesse – ancorché possano essere oggetto di opportuna comunicazione – le situazioni di stima o disistima professionale rispetto al soggetto da incaricare.

8.5. Attività connesse alla gestione alloggi utenza

Il dipendente che abbia in atto un rapporto di assegnazione in alloggio gestito da CASALP, ovvero che operi su alloggi assegnati a suoi parenti o affini fino al quarto grado dovrà astenersi da attività aventi margine di discrezionalità, anche istruttoria, riferite a tali alloggi, per:

- a) erogazione di contributi a valere sul fondo sociale,
- b) riconoscimento di tutele per situazioni di disagio,
- c) dilazioni di pagamento e rateizzazioni,
- d) ricalcoli straordinari di canone,
- e) sanzioni per inadempimenti,
- f) autorizzazione a lavori,
- g) vertenze giudiziali,
- h) esecuzione di sfratti o altri provvedimenti giudiziali volti a ottenere la reimmissione in possesso, la consegna o il rilascio dell'immobile.
- i) Autorizzazione all'ospitalità;
- j) Cambi e subentri;
- k) Pratiche assicurative per risarcimento

e ogni altra attività che derivi dal contratto di servizio vigente che lega CASALP al LODE Livornese e dalla legge n. 2/2019. Nella materia di cui al presente articolo devono essere prese in considerazione dal dipendente anche situazioni diverse da quelle indicate, quando da tali circostanze possa derivare un diretto e prevedibile vantaggio in termini anche non esclusivamente economici dall'esito della pratica, personale o riferito al coniuge o al convivente more uxorio, a genitori, figli o fratelli e comunque a parenti o affini fino al quarto grado.

8.6 Attività connesse alla gestione e manutenzione del patrimonio e alla costruzione e progettazione di nuovi edifici comunque finanziati

Il dipendente si asterrà dalla partecipazione ad attività relative ad un condominio, quando l'Amministratore sia lui stesso o egli svolga comunque attività in nome e per conto del condominio o della cosa comune, ovvero sia il coniuge, il convivente more uxorio, o parente o affine fino al quarto grado. Il dipendente si asterrà altresì quando abbia esercitato l'attività di Amministratore nel condominio di cui si tratta nel triennio precedente.

8.7 Attività connesse alla gestione del personale a tempo determinato e indeterminato.

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 di cui all'art. 3). E' 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.

8.8. Attività di concessione e ottenimento di contributi, agevolazioni e sponsorizzazioni

Sussiste conflitto di interessi nelle attività decisorie o istruttorie per la concessione di contributi, agevolazioni e sponsorizzazioni da parte di CASALP ad organizzazioni e soggetti terzi quando il dipendente - ovvero il coniuge, il convivente more uxorio, un figlio o un fratello - abbia l'incarico di Presidente o di membro dell'organo direttivo del soggetto beneficiario.

8.9. Rapporti con i Comuni della provincia di Livorno.

Il dipendente che eserciti il mandato di Sindaco, Assessore o Consigliere comunale ha l'obbligo di astensione relativamente ad ogni questione e vertenza tra CASALP ed il Comune di cui si tratta, concernente l'attuazione del Contratto di Servizio, l'attuazione di direttive del Comune socio o alla risposta ad interpellanze ed interrogazioni avanzate in sede comunale, nonché di predisposizione di elaborazioni, summi, indagini per il LODE Livornese di documenti. Quanto precisato in merito alle interrogazioni ed interpellanze trova altresì applicazione analogica nel caso in cui il dipendente ricopra l'incarico di Consigliere di circoscrizione.

8.10. Rapporti con altre PP.AA:

Ai canoni del precedente capoverso 8.9 si uniformano i dipendenti di CASALP anche con riferimento ai rapporti istituzionali o occasionali che possono venire in essere in relazione ad altre Pubbliche Amministrazioni, ivi compresi quelli con gli Organi e gli uffici della Regione Toscana e le altre strutture societarie dedite alla gestione dell'Edilizia Residenziale pubblica nella logica della gestione di attività associate così come disciplinata e suggerita dalla L.R Toscana 2/2019.

8.11. Attività esterne

I dipendenti di CASALP 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 cui al presente atto.

9. 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. 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.

10. Sanzioni.

La violazione degli obblighi di trasparenza in merito al conflitto di interessi e, ove previsto, dell'obbligo di astensione ha conseguenze in correlazione con l'ampiezza del conflitto di interesse in essere o potenziale. Fatta salva la valutazione specifica delle singole fattispecie,

A) La carenza di trasparenza nell'ambito dell'attività di lavoro, con riferimento alle puntualizzazioni di cui al presente Regolamento, anche in assenza di più gravi sanzioni, è comunque elemento di valutazione negativa della qualità del lavoro del dipendente, ai fini dell'applicazione dei diversi istituti contrattuali al riguardo.

B) La violazione dell'obbligo di astensione o l'omissione di enunciazione di casi di potenziale conflitto di interesse, anche in assenza di danni alla Società, integrano fattispecie di violazione del Codice Disciplinare, con conseguenze sanzionatorie progressive in relazione alle circostanze indicate nel predetto Codice.

C) Nel caso in cui l'accertata sussistenza di conflitto di interessi con violazione di obbligo di astensione abbia come conseguenza l'annullamento di atti e di procedure poste in essere da CASALP S.p.A., il funzionario si espone altresì alle conseguenze risarcitorie, eventualmente anche in termini di immagine, derivanti dalla violazione dei propri obblighi di comportamento, ove abbia agito con dolo o colpa grave.

D) Il rilascio di dichiarazioni consapevolmente mendaci in tema di conflitto di interessi – e fatta quindi salva la tempestiva revisione della dichiarazione negativa rilasciata per obiettiva ignoranza di circostanze o comunque per colpa, nei casi indicati dall'art. 17) – espone il funzionario alle conseguenze proprie della falsità in dichiarazione.

E) Il mancato rispetto degli obblighi in materia di manifestazione del conflitto di interessi e di astensione può anche essere elemento preordinato alla commissione di reati, di varia tipologia, nel qual caso non potranno che verificarsi a carico del funzionario le conseguenze proprie della violazione penale.

È opportuno assicurare che i dipendenti abbiano piena contezza delle sanzioni applicabili per il caso di omessa/falsa dichiarazione sulla sussistenza delle situazioni di rischio, individuabili nelle sanzioni disciplinari di cui all'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 per i dipendenti pubblici e di cui ai codici etici per i dipendenti privati, oltre che nella responsabilità amministrativa e penale.

Ai dipendenti sono indicati anche gli effetti della violazione delle disposizioni sul conflitto di interessi sul procedimento amministrativo e sul provvedimento conclusivo dello stesso, con particolare riferimento alla possibile configurazione dell'eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa, che può condurre all'annullamento d'ufficio del provvedimento adottato quando i relativi effetti contrastino con l'interesse pubblico specifico del procedimento, rinvenibile nella scelta del contraente più idoneo.

In ogni caso, fatte salve le responsabilità di carattere amministrativo e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente.

11. Formazione del personale.

CASALP, nell'ambito delle proprie politiche interne di formazione valuta annualmente se inserire all'occorrenza, dopo una prima tornata di interventi formativi da effettuarsi nell'anno di entrata in vigore del presente regolamento, adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse. Con riferimento ai dirigenti e ai responsabili di settori/servizi, CASALP promuove un'azione di sensibilizzazione sugli obblighi di vigilanza e controllo sull'assenza di conflitti di interesse in capo ai dipendenti.

12. Controlli.

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente, CASALP provvederà annualmente alla verifica a campione, in una misura non inferiore al 5%, delle dichiarazioni rilasciate in tema di conflitto di interessi, ai sensi del presente regolamento attraverso la verifica dei dati consultabili nelle banche dati pubbliche.