

	<b>ALL 4 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE – PERSONALE</b>  DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA' (Art. 46 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)	rev 1 DATA:8/01/2022
		Pagina 1 di 4

## A TUTTO IL PERSONALE DI ASM CODOGNO S.R.L.

### 1.PREMESSA

1.1 Ai sensi della L.190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche "PNA") elaborato a livello nazionale ed internazionale, al fine di assicurare l'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione e degli Enti privati e nelle Fondazioni in controllo o a partecipazione pubblica. Il PNA prevede che ogni soggetto sopra indicato adotti, tra gli altri adempimenti, una serie di misure obbligatorie che devono essere recepite e caratterizzate dagli stessi ai diversi contesti attraverso la redazione di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

1.2 ASM CODOGNO S.R.L. di seguito chiamata anche Società o ASM CODOGNO., in quanto ente di diritto privato in controllo pubblico, ha predisposto, aggiornato ed approvato, in ottemperanza alla L.190/2012 un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che definisce le misure attuate dalla Società al fine di prevenire il rischio legato ai reati di corruzione in stretta correlazione con i documenti di attuazione del D.Lgs. n.231/2001, fermo quanto previsto dal Piano Nazionale di Prevenzione della Corruzione (PNA).

Il Piano Triennale di Prevenzione delle Corruzione approvato prevede l'obbligo a tutto il personale di prendere visione e sottoscrivere le disposizioni nel seguito riportate.

### 2.OBBLIGO DI ADESIONE AL CODICE ETICO DI ASM CODOGNO S.R.L.

2.1 ASM CODOGNO S.R.L. ha adottato il proprio Codice Etico, di seguito anche denominato "Codice", che si propone di confermare e fissare in un documento unitario i principi di diligenza, correttezza, lealtà, integrità e trasparenza dei comportamenti che devono animare chi opera all'interno della Società. Ciò anche al fine di assicurare la qualità dei servizi in adempimento al disposto del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Società. Il Codice Etico è visionabile da tutti attraverso il sito web istituzionale nella sezione: "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - cartella: DISPOSIZIONI GENERALI - sottocartella: ATTI GENERALI.

2.2 Il "Codice" recepisce le disposizioni previste sia dal Modello Organizzativo ex D.lgs 231/01, sia le misure obbligatorie ed ulteriori di condotta previste nel **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**, anch'esso consultabile nella sezione del sito web istituzionale: "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - cartella: ALTRI CONTENUTI - sottocartella: CORRUZIONE.

2.3 Per tutto il personale operante in ASM CODOGNO S.R.L. è fatto obbligo di sottostare a tutte le disposizioni del Codice e, sottoscrivendo il presente documento, dichiarare di averlo visionato e di averne inteso i contenuti.

2.4 Secondo quanto previsto nel Codice stesso il personale potrà segnalare al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza ASM CODOGNO S.R.L. ([pietroasti@asmcodogno.it](mailto:pietroasti@asmcodogno.it)) e all'Organismo di Vigilanza ASM CODOGNO S.R.L.( [samuele.camilleri@sctax.it](mailto:samuele.camilleri@sctax.it)) eventuali richieste di chiarimento o possibili inosservanze al Codice. A tutte le richieste verrà data una tempestiva

	<b>ALL 4 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE – PERSONALE</b>  DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA' (Art. 46 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)	rev 1 DATA:8/01/2022
		Pagina 2 di 4

risposta senza che vi sia, per chi ha effettuato la segnalazione, alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione. La procedura **""SEGNALAZIONE ILLECITO: WISLTEBLOWER"** da seguire, anche al fine di garantire l'anonimato del segnalante, è richiamata nella sezione del sito web istituzionale: "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - cartella: ALTRI CONTENUTI -sottocartella: CORRUZIONE.

### **3.SUSSISTENZA VIZIO DI CONFLITTUALITÀ DEL PERSONALE**

3.1 Secondo quanto previsto nel Codice Etico il personale si deve astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti e 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 abbiano causa pendente o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di eventuali altri enti, comitati, società o stabilimenti, associazioni anche non riconosciute, di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti.

3.2 Nel caso in cui il personale si trovi in condizione di anche solo potenziale vizio di conflittualità, di cui al punto 3.1, è fatto obbligo agli stessi di informare sempre tempestivamente il Responsabile Prevenzione Corruzione ed i membri dell'Organismo di Vigilanza degli eventuali contatti avviati, ai fini dell'assunzione di incarichi esterni alla Società con soggetti interessati anche solo potenzialmente all'attività della Società medesima, ovvero ai fini dello svolgimento di attività in cui la propria posizione presso la Società possa essere utilizzata per fini privati di lucro dal soggetto che conferisce l'incarico. La segnalazione dovrà prevedere l'indicazione dettagliata del caso specifico di anche potenziale conflittualità, gli elementi oggettivi per poter approfondire la verifica, l'eventuale periodo se circoscritto nel tempo in cui si è riscontrato il vizio di conflittualità, i soggetti o le persone coinvolte in posizione di conflittualità. Il Responsabile Prevenzione Corruzione ed i membri dell'Organismo di Vigilanza avvieranno una attività di verifica a seconda della pertinenza (rammentando che l'OdV si riferisce solo ai reati presupposto che possono prevedere la responsabilità amministrativa dell'Ente) per ravvisare la sussistenza della segnalazione e nel caso si riferiranno ai referenti responsabili per trovare soluzioni di mitigazione del vizio di conflittualità.

3.3. Chiunque venisse a conoscenza di situazioni anche potenziali di vizio di conflittualità è tenuto a segnalarlo. La procedura **"SEGNALAZIONE ILLECITO WISLTEBLOWER"** da seguire, anche al fine di garantire l'anonimato del segnalante, è richiamata nella sezione, del sito web istituzionale: "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - cartella: ALTRI CONTENUTI - sottocartella: CORRUZIONE.

### **4. PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE IN COMMISSIONI DI VALUTAZIONE E VIZIO DI CONFLITTUALITÀ**

4.1 Le commissioni di gara, al pari delle commissioni di concorso, hanno l'obbligo di essere composte da commissari che dichiarano l'assenza di ogni conflitto di interesse o coinvolgimento nella definizione dell'oggetto di gara, corollario delle regole della trasparenza, con il fondamentale scopo di eliminare i rischi di favoritismo e arbitrarietà nei confronti di taluni offerenti o di talune offerte. Tutti i membri di commissioni giudicatrici sono pertanto tenuti a dichiarare la presenza di vizi di conflittualità e i casi di incompatibilità.

	<b>ALL 4 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE – PERSONALE</b>  DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA' (Art. 46 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)	rev 1 DATA:8/01/2022
		Pagina 3 di 4

4.2 Il membro della Commissione che si trovi nella condizione soggettiva di una condanna non definitiva deve dichiarare la sua posizione soggettiva di incompatibilità, come previsto dal comma 46, articolo 1, lettera c), comma 1) della L.190/2012, e conseguentemente deve astenersi o rinunciare a ricoprire il ruolo di componente delle commissioni concorsuali e di gara; tale presupposto vale a titolo di garanzia anche nei confronti di un giudicato di "non doversi procedere per intervenuta prescrizione" (ai sensi dell'art. 529 c.p.p.) per cui sia già stata sentenziata una condanna in un grado di giudizio.

4.3 La sussistenza di una situazione di vizi di conflittualità o di incompatibilità dei membri della commissione di gara, tale da imporre l'obbligo di astensione o di dimissione dal ruolo, deve essere valutata ex-ante, in relazione agli effetti potenzialmente distorsivi che il sospetto difetto di imparzialità sia idoneo a determinare in relazione alla situazione specifica e alla sua portata soggettiva.

4.4 Qualora un membro della commissione prima della fase giudicante rilevi una situazione di potenziale conflitto tra la sua posizione di giudicante e il giudicato deve darne pronta segnalazione agli altri membri della commissione che, valutando la sussistenza del vizio potenziale, decideranno se invalidare il procedimento di gara o concorso o provvedere alla sostituzione del membro della commissione; di questi elementi deve essere data chiara evidenza nei verbali della commissione.

4.5 Qualora un membro della commissione, prima della fase giudicante, rilevi una situazione di incompatibilità rispetto al suo ruolo deve darne pronta segnalazione agli altri membri della commissione, che valuteranno se invalidare il procedimento di gara o concorso o provvedere alla sostituzione del membro della commissione dichiarata incompatibile; di questi elementi deve essere data chiara evidenza nei verbali della commissione.

4.6 Tutte le verbalizzazioni che dichiarano situazioni anche potenziali di vizio di conflittualità o incompatibilità devono essere prontamente segnalate dal presidente della commissione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e ai componenti l'Organismo di Vigilanza ASM CODOGNO S.R.L.

## **5.LIMITAZIONE LIBERTÀ NEGOZIALE**

5.1 L'art.53, c.16 ter, D.Lgs, 165/2001, introdotto dalla L.190/2012, sancisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2<sup>1</sup>, non possono svolgere, nei tre

---

<sup>1</sup> 2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.

	<b>ALL 4 PTPCT INFORMATIVA ANTICORRUZIONE – PERSONALE</b>  DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA' (Art. 46 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)	rev 1 DATA:8/01/2022
		Pagina 4 di 4

anni successivi al/a 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 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".

5.2 Il rischio che la norma intende scongiurare è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno della Società per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La disposizione prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un periodo di tre anni successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

5.3 Stante la natura prettamente privatistica della Società la stessa ha inteso estendere tale requisito anche ai propri dipendenti ma con la sola limitazione ai dirigenti ed al personale tecnico amministrativo che ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di ASM CODOGNO S.R.L. nel contrarre con fornitore o appaltatore.

5.4 Alla luce delle premesse suindicate ai dirigenti ed al personale tecnico amministrativo, è fatto divieto, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di impiego con la Società di instaurare alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi adottati nell'esercizio della potestà o del potere negoziali di cui essi erano titolari o responsabili.

5.5 Ai sensi dell'art. I, c. 43, L.190/2012, tali sanzioni non si applicano ai contratti stipulati e agli incarichi conferiti prima dell'entrata in vigore della L.190/2012 (28 novembre 2012).

Nome e cognome del sottoscrittore	
Ruolo in ASM CODOGNO S.R.L.	
Data	
Firma per sottoscrizione	