

# REGOLAMENTO CONFLITTO DI INTERESSI E ASTENSIONE

## Indice

Premessa.....	2
1) Ambito di applicazione .....	2
2) Attività istruttorie .....	3
3) Conflitto potenziale.....	3
4) Rapporti conflittuali .....	4
5) Gare d'appalto .....	4
6) Selezioni per reclutamento .....	5
7) Conferimento incarichi professionali .....	6
8) Beni e servizi.....	7
9) Gestione alloggi e utenza .....	7
10) Gestione del patrimonio .....	8
11) Gestione dei lavori .....	8
12) Gestione del personale .....	9
13) Contributi, agevolazioni e sponsorizzazioni .....	9
14) Rapporti con Comuni soci .....	9
15) Consulenza interna .....	10
16) Attività esterne.....	10
17) Dichiarazioni.....	10
18) Sanzioni.....	10

## **Premessa**

In materia di astensione per possibile conflitto di interessi, l'usuale riferimento all'art. 51 del codice di procedura civile, per quanto utile, può ritenersi non esaustivo e potrebbe risultare al limite fuorviante, se interpretato in modo letterale, essendo tale criterio necessariamente focalizzato sulla funzione giurisdizionale per la quale è stato dettato.

La materia del conflitto di interessi riveste una grande importanza, sia come elemento di base per la commissione di reati, sia in ogni caso come elemento distorsivo del fisiologico rapporto tra la Società ed i propri stakeholders, con possibile lesione anche dell'immagine della Società stessa. Per tale motivo la materia del conflitto di interessi e dell'obbligo di astensione è presa in considerazione anche dal Codice Disciplinare.

Affinché ci sia "conflitto di interessi", occorre la presenza di un interesse personale del dipendente (di tipo finanziario o di altra natura) e l'interferenza di questo interesse con l'interesse primario (dell'azienda) che il dipendente, in virtù dei doveri d'ufficio, è tenuto a perseguire.

L'attenzione è da rivolgere alle varie tipologie di conflitto a seconda del come o quando l'interesse personale va ad influenzare quello primario: reale, al momento attuale; potenziale, in un momento successivo, o apparente, cioè percepito che possa influenzare l'interesse primario. Il conflitto di interesse è quindi da gestire sia in via preventiva (prima della sua manifestazione), che correttiva (come rimedio alla sua manifestazione).

La più puntuale regolamentazione dei casi di conflitto di interesse è altresì necessaria per trasparenza e correttezza nei rapporti con il personale di CASA S.p.A., chiamato a rilasciare attestazioni al riguardo e ad esercitare il conseguente obbligo di astensione, che potrebbe non avere piena consapevolezza dell'effettiva ampiezza del concetto di conflitto di interessi e soprattutto della specifica applicazione all'attività da svolgere.

### **1) Ambito di applicazione**

Le disposizioni di cui al presente Regolamento sono destinate a tutti i dipendenti di CASA S.p.A., anche con qualifica dirigenziale.

Il Regolamento si applica altresì, nei limiti e con le modalità idonei a tali rapporti, anche ai soggetti legati da rapporti di collaborazione continuativa, con poteri di coordinamento da parte di CASA S.p.A..

Anche in assenza di precisazioni nelle singole disposizioni che seguono, non si pone questione di conflitto di interesse e di conseguente astensione in presenza di attività di tipo materiale o di ordine, in assenza cioè di margini di autodeterminazione dell'agente che possano essere influenzati dalla sussistenza del suddetto conflitto.

I principi di trasparenza e correttezza che sottostanno alle disposizioni del presente Regolamento, ancorché il medesimo si riferisca puntualmente alle attività proprie della struttura operativa di CASA S.p.A. sono altresì recepiti da Consiglio di Amministrazione come principi generali, che informano pertanto anche l'operato degli Amministratori della Società.

## **2) Attività istruttorie**

Fermo restando quanto indicato al n. 1, e dato atto che il conflitto di interessi è particolarmente rilevante nelle attività di tipo decisionale, è precisato che può sussistere conflitto di interessi anche quando l'agente non abbia potere decisionale, ma svolga attività, anche di tipo istruttorio, di consulenza, di accertamento, di controllo e simili, che abbiano comunque un ruolo nel formarsi della decisione finale.

## **3) Conflitto potenziale**

Salvo quanto precisato nel seguito del presente atto, vale come principio generale quello secondo cui, nel caso di conflitto di interessi solo potenziale o di rilievo marginale, anche in relazione alla tipologia di procedimento, all'obbligo di astensione è sostituito l'obbligo di comunicazione al superiore della situazione di fatto esistente, affinché il superiore stesso sia in grado di valutare l'attività svolta dall'agente ed il seguito da dare alla pratica.

In modo ancor più generale, è evidenziato che la trasparenza e la correttezza verso i colleghi impongono l'adozione di un costume secondo il quale, nell'ambito di riunioni di lavoro, nell'esame di problematiche relative al servizio, in discussioni interpretative, ed approfondimenti tecnici o giuridici sia esplicitata l'eventuale sussistenza di particolari motivazioni, anche non strettamente personali, che potrebbero orientare in modo preconcetto il giudizio del soggetto che lo espone e delle quali è quindi opportuno che i colleghi possano tenere conto.

Nell'applicazione della presente disposizione è peraltro sempre tutelata la riservatezza del dipendente rispetto alle situazioni dal medesimo segnalate.

#### **4) 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, comportano la possibilità di escludere, a richiesta o d'ufficio, un determinato dipendente dalla partecipazione ad attività che prevedano interlocuzione con soggetti nei confronti dei quali sussista una grave ed accertata situazione di inimicizia o di contenzioso.

In nessun caso, peraltro, un'applicazione eccessivamente estensiva del criterio di conflitto di interessi può essere attuata dal dipendente per perseguire indebiti esoneri dallo svolgimento di attività di competenza.

#### **5) Gare d'appalto**

Relativamente alla partecipazione a Commissioni di Gara come Presidente, Membro effettivo o Membro supplente nel momento in cui assume le funzioni del membro effettivo è confermata la previsione dell'art. 4) del vigente Regolamento Commissioni di Gara, con riferimento ai principi desumibili dall'art. 51 del codice di procedura civile.

Avuto riguardo alla specifica attività della Commissione è precisato quanto segue, come cause di conflitto di interessi con obbligo di astensione:

- a) ogni forma di partecipazione societaria o di cointeressenza economica in una o più delle Imprese concorrenti, 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.
- b) la prestazione di attività lavorativa di tipo continuativo in atto presso un'Impresa 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; ove la posizione lavorativa sia a carattere decisionale l'obbligo di astensione opera anche con riferimento a parenti o affini del dipendente, entro il quarto grado;
- c) la sussistenza di rapporti, anche pregressi nel triennio, di patrocinio, consulenza tecnica di parte o arbitrato con una o più delle Imprese concorrenti;
- d) l'esistenza di vertenza giudiziale in atto con una o più delle Imprese concorrenti, personalmente o da parte del coniuge o del convivente more uxorio, di genitori, di figli o di fratelli;

- e) circostanze diverse in forza delle quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini economici dall'esito della procedura di gara, personale o riferito al coniuge o al convivente more uxorio, a genitori, a figli o fratelli.

Deve altresì astenersi dal partecipare a commissioni di gara colui che abbia svolta attività o ricoperto ruoli rispetto all'appalto a cui la gara si riferisce, che possa porsi in situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, ed anche in termine di possibile riduzione dell'obiettività di giudizio.

## **6) Selezioni per 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 effettivo è confermata la previsione dell'art. 13) del vigente Regolamento per l'Assunzione di Personale, con riferimento ai principi desumibili dall'art. 51 del codice di procedura civile.

Avuto riguardo alla specifica attività della Commissione è precisato quanto segue, come cause di conflitto con obbligo di astensione:

- a) il rapporto esistente con uno o più dei concorrenti, di coniugio, di parentela o affinità fino al quarto grado,
- b) il rapporto esistente con uno dei concorrenti di convivenza more uxorio, con estensione ai parenti fino al secondo grado del convivente;
- c) il rapporto di convivenza solidale e di commensalità abituale con uno o più dei concorrenti;
- d) il fatto di 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;
- e) l'esistenza di grave inimicizia, resa manifesta da atti e comportamenti, con uno o più dei concorrenti;
- f) l'esistenza di una situazione debitoria di non lieve entità verso uno o più dei concorrenti;
- g) circostanze diverse in forza delle quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini anche non esclusivamente economici dall'esito della procedura di selezione, personale o riferito al coniuge o al convivente more uxorio, a genitori, figli o fratelli.

I principi di cui al presente articolo sono applicabili anche alle selezioni per reclutamenti in ambiti ristretti di cui al Titolo 9° del Regolamento per l'Assunzione di Personale, nonché alle selezioni di personale in ambito interno, finalizzate all'avanzamento di carriera.

## **7) Conferimento incarichi professionali**

Relativamente alla partecipazione al conferimento di incarichi professionali esterni o è confermata la previsione dell'art. 17) del vigente Regolamento Incarichi Professionali Esterni, con riferimento ai principi desumibili dall'art. 51 del codice di procedura civile. Avuto riguardo alla specifica attività in parola è precisato quanto segue, come cause di conflitto rispetto al soggetto per il quale viene proposto o disposto l'incarico:

- a) il rapporto di coniugio o di convivenza more uxorio, di parentela o affinità fino al quarto grado;
- b) il rapporto di convivenza solidale e di commensalità abituale;
- c) l'esistenza di una situazione debitoria di non lieve entità;
- d) la prestazione di attività lavorativa di tipo continuativo in atto presso lo studio del professionista, personalmente o da parte del coniuge o del convivente more uxorio, di genitori, di figli o di fratelli; ove la posizione lavorativa presso lo studio sia a carattere professionale il conflitto di interessi sussiste anche con riferimento a parenti o affini entro il quarto grado;
- e) la sussistenza di rapporti, anche pregressi nel triennio, di patrocinio, di consulenza e di collaborazione professionale;
- f) circostanze diverse dalle le quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini economici o professionali dall'affidamento dell'incarico professionale, personale o riferito al coniuge o al convivente more uxorio, a genitori, a figli o fratelli.

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.

Le situazioni di conflitto di cui al presente articolo sono gestite come segue: a livello di proposta, colui che la formula informerà pienamente, ancorché nel rispetto di eventuali ambiti di riservatezza, dell'esistenza di potenziale motivo di conflitto, senza peraltro omettere di attestare il rispetto dei criteri di scelta adottati in base al

Regolamento; in presenza di idonea e verificabile motivazione la sussistenza di potenziale conflitto non inficia la conferibilità dell'incarico al professionista.

Quando il conflitto riguardi il Direttore Generale, l'assunzione della relativa decisione sarà rimessa, in base ai principi sulla delega, al Presidente, Consigliere Delegato, cui dovrà essere fornita dal Direttore Generale esaustiva informativa in merito al potenziale conflitto che lo riguarda.

Vige 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.

E' infine precisato che non generano conflitti di interesse – ancorché possano essere oggetto di opportuna comunicazione – le situazioni di stima o disistima professionale rispetto al soggetto da incaricare.

## **8) Beni e servizi**

Per gli acquisti di beni e servizi non attivati mediante gare - e fatta eccezione per quelli meramente occasionali e di esiguo valore - nonché per le locazioni attive di patrimonio non residenziale e.r.p. vigono i principi in materia di conflitto di interesse desumibili da quanto indicato ai precedenti artt. 5 e 7).

## **9) Gestione alloggi e utenza**

Il dipendente che abbia in atto un rapporto di assegnazione in alloggio gestito da CASA S.p.A., ovvero che operi su alloggi assegnati a suoi parenti o affini fino al terzo 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.

Nelle situazioni di cui al comma 1 il dipendente segnalerà la propria posizione, ai fini di cui all'art. 3) nello svolgimento di pratiche inerenti:

- manutenzione dell'alloggio;
- piani di vendita,
- autorizzazioni all'ospitalità,
- cambi e subentri,
- pratiche assicurative per risarcimento.

Anche nella materia di cui al presente articolo devono essere prese in considerazione dal dipendente anche situazioni diverse da quelle indicate al comma 1), 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.

### **10) Gestione del patrimonio**

Il dipendente si asterrà dalla partecipazione ad attività relative ad un condominio, quando l'Amministratore sia lui stesso, ovvero in coniuge o il convivente more uxorio, o parente o affine fino al terzo grado. Il funzionario si asterrà altresì quando abbia esercitato l'attività di Amministratore nel condominio di cui si tratta nel triennio precedente.

### **11) Gestione dei lavori**

Sussiste conflitto di interessi nelle svolgimento delle funzioni di RUP, di Direttore Lavori, di assistenza al cantiere, di collaudo, quando si verifichi una delle circostanze sotto indicate:

- a) ogni forma di partecipazione societaria o di cointeressenza economica con l'appaltatore, personalmente o da parte del coniuge o del convivente more uxorio, di figli o di fratelli;
- b) la prestazione di attività lavorativa di tipo continuativo in atto presso l'appaltatore, personalmente o da parte del coniuge o del convivente more uxorio, di figli o di fratelli; ove la posizione lavorativa sia a carattere decisionale l'obbligo di astensione opera anche con riferimento a parenti o affini entro il quarto grado;
- c) il fatto di svolgere o di aver svolto nel triennio precedente attività di consulenza tecnica di parte o di arbitrato nell'interesse dell'appaltatore;
- d) l'esistenza di vertenza giudiziale in atto con l'appaltatore, personalmente o da parte del coniuge o del convivente more uxorio, di figli o di fratelli;



e) circostanze diverse in forza delle quali possa conseguire un diretto e prevedibile vantaggio in termini economici dall'andamento dell'appalto, personale o riferito al coniuge o al convivente more uxorio, a figli o fratelli.

## **12) Gestione del personale**

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 a 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.

## **13) Contributi, agevolazioni e sponsorizzazioni**

Sussiste conflitto di interessi nelle attività decisorie o istruttorie per la concessione di contributi, agevolazioni e sponsorizzazioni da parte di Casa S.p.A. 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.

## **14) Rapporti con Comuni soci**

Il dipendente che eserciti il mandato di Sindaco, Assessore o Consigliere comunale ha l'obbligo di astensione relativamente ad ogni questione e vertenza tra CASA S.p.A. 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.

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.

Trovano in ogni caso piena applicazione alla situazione di cui al presente articolo le disposizioni di trasparenza di cui all'art. 3).

### **15) Consulenza interna**

Per l'attività di consulenza interna sono confermati i principi in tema di incompatibilità contenuti nell'art. 4) del Regolamento Studi e Consulenze Interne. E' precisato che tali principi hanno valenza generale e quindi si applicano a tutte le attività di consulenza interna, anche non inserite fra quelle formalmente richieste al Nucleo di consulenza di cui al predetto Regolamento.

### **16) Attività esterne**

I dipendenti di CASA S.p.A. 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 trasparenza di cui al presente atto.

### **17) 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.

### **18) Sanzioni**

La violazione degli obblighi di trasparenza in merito al conflitto di interessi e, ove previsto, dell'obbligo di astensione ha conseguenze di varia tipologia e gravità, in correlazione con l'ampiezza di variabili che il conflitto può avere.

Fatta salva la valutazione specifica delle singole fattispecie sono individuate di seguito le più significative casistiche sanzionatorie, in ordine crescente di gravità.

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 sanzioni 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 CASA 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.