

PROCEDURA OPERATIVA PER LA GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSI

Allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025
Sez. 2 "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione"

Premessa

La presente procedura ha la finalità di fornire indicazioni circa la gestione dei conflitti di interessi, individuando quali siano le circostanze che ne determinano o potrebbero determinarne l'insorgenza, nonché le misure interne da adottare per prevenire tali situazioni, al fine di ridurre il rischio. L'obiettivo sarà, quindi, quello di redigere un documento "operativo", al fine di consentire a tutte le Aree dell'Ente di procedere in maniera efficiente ed uniforme alle prescrizioni di legge e conformarsi alle misure organizzative contenute nel prossimo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023/2025 del Comune di Silea.

Il presente documento, è, infatti, parte integrante e sostanziale della sez. 2 "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione", del P.I.A.O. 2023/2025, che, relativamente alle misure di prevenzione della corruzione, affronta il tema della gestione del conflitto di interessi, in ottemperanza alle raccomandazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (PNA 2019 – Parte III - § 1.4.1) e alla deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 21.11.2022, con la quale sono stati definiti gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e sono stati forniti al sottoscritto Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – RPCT - gli indirizzi per l'elaborazione e l'approvazione del predetto documento di programmazione.

Si sottolinea che le indicazioni contenute nelle presenti linee guida sono state redatte tenendo in considerazione le criticità emerse a seguito dell'attività di monitoraggio condotte dal sottoscritto Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nell'anno 2022, sullo stato di attuazione della Misura Generale "Conflitto di interesse", contenuta nel Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 del Comune di Silea.

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:

- Legge n. 241/1990: "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi":
Art. 6 bis: "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".
- Legge 190/2012: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- D.P.R. 62/2013: "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165":
Art.6, comma 1, "Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, 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 all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate*".

Art.6, comma 2, *"Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici"*.

Art. 7, comma 1 *" 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 sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"*.

- D. Lgs. 39/2013: "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- D. Lgs. n.50 /2016, art. 42 e 77 Codice Appalti;
- Linee Guida ANAC n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», approvate con delibera n. 494 del 05 giugno 2019;
- Codice di Comportamento del Comune di Silea, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 27.01.2014.

Definizione di conflitto di interessi (cfr PNA 2019)

Il conflitto di interessi, ai sensi del DPR 62/13, è la situazione in cui un interesse privato (anche non economico) interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con la capacità del dipendente ad agire in conformità con gli interessi dell'Ente.

Si tratta di situazioni in grado di compromettere, anche solo potenzialmente, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio delle sue funzioni. Si verificano quando il dipendente pubblico è portatore di interessi di qualsiasi natura della sua sfera privata, che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità.

Il conflitto può essere:

Attuale. E' la situazione reale, esistente al momento dell'azione o decisione del dipendente, in cui un suo interesse secondario (di natura finanziaria o non) interferisce con gli interessi primari dell'Ente, nei cui confronti lo stesso ha precisi doveri e responsabilità.

Potenziale. Si configura quando la situazione di cui al punto precedente non si sia perfezionata, tuttavia, in base ad una valutazione prudenziale, l'interesse personale del dipendente, estraneo alla pubblica amministrazione, potrebbe tendenzialmente evolversi, in un futuro più o meno prossimo, ed interferire con l'interesse pubblico, portando il dipendente in una situazione di reale conflitto di interessi. Come spiega l'ANAC, *"Il riferimento alla potenzialità del conflitto di interessi mostra la volontà del Legislatore di impedire ab origine il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo assoluto il vincolo dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità"*.

Apparente. Il dipendente pubblico che partecipa all'adozione di decisioni o altre attività, potendone influenzare in qualsiasi modo il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico, o altro interesse personale che può essere percepito dai destinatari delle decisioni o dell'attività amministrativa posta in essere come una minaccia all'imparzialità del dipendente stesso.

Diretto. Comporta il soddisfacimento di un interesse del dipendente pubblico.

Indiretto. Attiene a soggetti diversi dal dipendente pubblico e ad esso collegati, come di seguito meglio specificato.

Formale o normato. Comprende tutti i casi che trovano espresso riferimento in una norma di legge e in cui il legislatore ha previsto una situazione di interferenza tale da influenzare l'esercizio indipendente e obiettivo della funzione rivestita.

Materiale/non normato: rientrano ipotesi che non trovano espressamente riferimento in una norma di legge, ma che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ritiene possano pregiudicare l'esercizio indipendente della funzione rivestita dal dipendente pubblico (definizione tratta da ANAC, - Working Paper, n. 3 “*L'ANAC e la disciplina dei conflitti di interessi*”).

Secondo il Consiglio di Stato, come si legge nel parere n. 667 del 5.03.2019, reso ad ANAC, è possibile distinguere fra conflitti di interessi che emergono in situazioni “conclamate, palesi, e soprattutto tipizzate” (quali ad esempio il rapporto di parentela o coniugio), di cui all'art. 7 del DPR 62/2013, e conflitti di interessi non conosciuti o non conoscibili, ma soprattutto non tipizzati, che si identificano con le *gravi ragioni di convenienza* di cui al penultimo periodo del detto art. 7 del DPR 62/2013 e all'art. 51 del c.p.c. Le situazioni di conflitto di interessi non sono, infatti, individuate dalla norma in modo tassativo, ma possono essere rinvenute, volta per volta, in relazione alla violazione dei principi generali di imparzialità e buon andamento, sanciti dall'art. 97 della Costituzione, ogniquale esista contrasto e incompatibilità, anche solo potenziali, fra il soggetto e le funzioni che gli vengono attribuite.

Rientra, pertanto, nell'accezione di conflitto di interessi qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere – anche solo in astratto – l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio delle sue funzioni. Esso può riguardare interessi di qualsiasi natura e ricondursi a tutti i casi in cui sussista il rischio che il dipendente si avvalga della propria posizione all'interno dell'Ente per favorire sé medesimo o un soggetto verso il quale è in qualsiasi modo legato.

Inoltre, gli articoli poc'anzi citati (artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013) individuano un ambito di operatività del conflitto di interessi riguardante non solo il dipendente che abbia un potere decisionale, ma ogni dipendente dell'Ente, al momento dello svolgimento di “attività inerenti alle sue mansioni”.

Per riassumere, sussiste un conflitto di interessi se, nello svolgimento dell'attività lavorativa, sono coinvolti gli interessi finanziari, economici o altri interessi personali o particolari:

- a) del dipendente;
- b) del coniuge del dipendente, di suoi conviventi, parenti, affini entro il secondo grado (nonni del coniuge, fratelli e sorelle del coniuge);
- c) di persone con cui il dipendente abbia continuità nella frequenza di contatti e di rapporti, o abbia causa pendente, grave inimicizia, rapporti di credito o debito;

- d) di enti pubblici e privati, di istituzioni, di associazioni (anche non riconosciute), di società, di organizzazioni, di comitati, di cui il dipendente o le persone di cui alle lettere a), b) e c) facciano parte.

Alle predette ipotesi di conflitto di interessi, va aggiunta quella a cui il PNA 2019 dedica particolare attenzione, ovvero il conflitto di interessi c.d. “strutturale”, che si verifica nel caso in cui il conferimento di un incarico nelle pubbliche amministrazioni sia formalmente in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013, tuttavia configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una specifica tipologia di atti o procedimenti, bensì generalizzata e permanente, altrimenti detta “strutturale”, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite.

In altre parole, l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa può essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del D.Lgs. 39/2013. Si intuisce che, in ordine a tale ipotesi di conflitto di interessi, il rimedio dell'astensione potrebbe rivelarsi **non idoneo** a risolvere la situazione, dal momento che tale procedura dovrebbe essere adottata nella maggiorparte delle valutazioni/decisioni di competenza del titolare dell'incarico. Ove si ritenga configurabile l'ipotesi del conflitto di interessi generalizzato, la valutazione di tale circostanza viene rimessa al R.P.C.T.

Definizione del conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 42 del Codice dei Contratti pubblici.

In materia di conflitto di interessi negli appalti pubblici, si suggerisce la lettura delle Linee Guida ANAC n. 15 del 2019, che sono state predisposte con l'obiettivo di agevolare le stazioni appaltanti nell'attività di individuazione e prevenzione dei conflitti di interessi nelle procedure di gara, favorendo la standardizzazione e la diffusione delle buone pratiche.

Al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, e garantire la parità di trattamento degli operatori economici, il Codice dei Contratti Pubblici, all'art. 42, comma 2, stabilisce: *“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 o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, 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 interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62”*. Rispetto al sistema normativo previgente, che circoscriveva il conflitto di interessi alle sole ipotesi di aggiudicazione con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, la disposizione citata ha portata generale e trova un'applicazione più ampia. Il comma 1 dell'art. 42 stabilisce, infatti, che le stazioni appaltanti debbano porre in essere misure adeguate volte a prevenire e risolvere ogni ipotesi di conflitto di interessi, al fine di garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.

Al contrario dell'art. 84 del D. Lgs. 163/2006, che applicava le regole di incompatibilità ai soli membri della commissione giudicatrice, il conflitto di interessi, secondo il l'art. 42 del Codice, si applica a tutto il personale della stazione appaltante.

L'interesse personale dell'agente, che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico alla scelta del miglior offerente, 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.

Tale interesse, da valutare ex ante rispetto all'azione amministrativa, deve essere tale da comportare la sussistenza di significative ragioni di convenienza all'astensione, tra le quali va considerato il potenziale danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione nell'esercizio delle proprie funzioni. L'interesse personale si può realizzare in danno della stazione appaltante oppure a vantaggio del dipendente o di un terzo senza compromissione dell'interesse pubblico. In tal caso, il bene danneggiato è comunque l'immagine imparziale della pubblica amministrazione.

Ambito oggettivo di applicazione dell'articolo 42 del codice dei contratti pubblici: L'articolo 42 del Codice dei Contratti pubblici si applica a tutte le procedure di aggiudicazione di appalti e concessioni nei settori ordinari, sopra e sotto soglia, e ai contratti esclusi dall'applicazione del Codice medesimo, in quanto declinazione dei principi di imparzialità e parità di trattamento di cui all'articolo 4 e in forza della disciplina dettata dalla legge n. 241/90 e dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013.

Ambito soggettivo di applicazione dell'articolo 42 del codice dei contratti pubblici: In fase di consultazione delle Linee Guida n.15 dell'ANAC, alcuni Stakeholder hanno evidenziato che estendere l'applicazione dell'art. 42 a *“tutti coloro che intervengono a qualsiasi titolo nel ciclo di vita dell'appalto”* potrebbe comportare rilevanti appesantimenti procedurali, proponendo, pertanto, di limitare l'applicazione ai soli soggetti che concretamente incidono sulla selezione dell'operatore economico.

Sulla questione, l'ANAC ha evidenziato come la norma richieda l'alternatività e non la simultaneità/coincidenza delle due situazioni (intervenire a qualsiasi titolo nel ciclo di vita dell'appalto e avere la possibilità di influenzare l'esito della procedura), ragion per cui le succitate Linee Guida non possono discostare dal significato letterale della norma, posizione, peraltro, condivisa anche dal Consiglio di Stato. Interventi anche all'apparenza poco rilevanti nell'ambito di una procedura di affidamento possono risentire in maniera negativa della sussistenza di un conflitto di interessi, laddove, ad esempio, l'interesse personale del dipendente pubblico lo induca ad omettere attività di verifica o di controllo. Si pensi, ad esempio, al dipendente deputato ai pagamenti, che potrebbe omettere le verifiche necessarie oppure sottacere eventuali criticità riscontrate.

Incarichi ai dipendenti pubblici e conflitto di interessi

D. Lgs. 165/2001, art.7. *“I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (...)”.*

Si elencano, a titolo esemplificativo, una serie di situazioni di incarichi vietati ai dipendenti pubblici sulla base della vigente normativa, in quanto costituiscono conflitto di interessi. Le situazioni sotto elencate, tratte da un documento elaborato nell'ambito di un tavolo tecnico previsto in Conferenza Unificata del 24.07.2013, non esauriscono comunque i casi di preclusione:

- Incarichi che si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni, autorizzazioni, nulla-osta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;
- Incarichi che si svolgono a favore di soggetti fornitori di beni o servizi per l'amministrazione, relativamente a quei dipendenti delle strutture che partecipano a qualunque titolo all'individuazione del fornitore;

- Incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con l'amministrazione, in relazione alle competenze della struttura di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
- Incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
- Incarichi che si svolgono nei confronti di soggetti verso cui la struttura di assegnazione del dipendente svolge funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
- Incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare nocumeto all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illecita di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio;
- Incarichi e attività per i quali l'incompatibilità è prevista dal D. Lgs 39/2013 o da altre disposizioni di legge vigenti;
- Incarichi che, pur rientrando nelle ipotesi di deroga all'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del D. Lgs n. 165/2001, presentano una situazione di conflitto di interesse;
- In generale tutti gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Ambito di applicazione

I soggetti destinatari delle presenti prescrizioni sono tutti i dipendenti del Comune di Silea, a tempo indeterminato e determinato, i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni, servizi, o opere, i quali svolgano la loro attività nelle strutture comunali.

Al riguardo, si specifica che all'atto del conferimento di incarichi (consulenze, collaborazioni, OIV, commissioni concorso etc..) deve essere acquisita da ciascun incaricato/consulente:

- dichiarazione che attesti di non trovarsi in situazione - neppure potenziale - di conflitto di interessi e di aver preso visione e di rispettare le disposizioni del Codice di Comportamento dell'Ente;
- dichiarazione relativa allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in Enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali (Art. 15, comma 1 lett. c), D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97 /2016)

Principali obblighi e procedimento di valutazione del conflitto di interessi

Nel caso di conflitto di interessi, sia esso reale o potenziale, è necessario rispettare i seguenti obblighi:

- Obbligo di astensione, in caso di conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/1990; art. 3, comma 2, art. 6, comma 2, e art. 7 D.P.R. 62/2013; art. 42 D. Lgs. 50/2016).

- Obbligo di segnalazione preventiva e motivata del conflitto di interessi al proprio superiore (art. 6 bis L. 241/1990; L. 190/2012; art. 6, comma 2, e art. 7 D.P.R. 62/2013, art. 42 D.Lgs. 50/2016).

Entrambe le predette condotte si configurano quali misure di prevenzione della corruzione.

L'ANAC si è soffermata sulla materia del conflitto di interessi anche con gli Orientamenti n. 95 del 7 ottobre 2014 e n. 78 del 23 settembre 2014, affermando che *“nel caso in cui sussista un conflitto di interessi anche potenziale, l'obbligo di astensione dei pubblici dipendenti di cui all'art. 6 bis della legge n. 241/1990 costituisce una regola di carattere generale che non ammette deroghe ed eccezioni»*. Si rappresenta, inoltre, che la violazione degli obblighi di astensione e di segnalazione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, pertanto, ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, la violazione della norma in argomento è fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

All'obbligo di astensione e segnalazione seguono:

- un obbligo di verifica e di istruzioni da parte del superiore al subordinato in caso di rilevazione di conflitto di interessi (art. 7 D.P.R. 62/2013);
- un obbligo di trasmissione delle decisioni in tema di conflitto di interessi da parte del Responsabile di Area al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT) in caso di rilevazione di conflitto di interessi;
- un obbligo di vigilanza e controllo sull'assenza di conflitti di interessi da parte dei Responsabili di Area e del RPCT (art. 1, comma 9, L. 190/2012);

Ai sensi dell'art. 5 del Codice di Comportamento del Comune di Silea, laddove ricorra il dovere di astensione di cui all'art. 7 del Codice Generale, il dipendente, al momento della presa in carico del procedimento, lo comunica per iscritto al proprio Responsabile di Area, utilizzando il modulo allegato al presente documento, dettagliando le ragioni dell'astensione medesima. Il Responsabile di Area valuta la situazione e decide se sussistano le condizioni per la partecipazione al procedimento da parte del dipendente. In particolare, deve valutare se la causa di astensione metta a rischio l'adempimento dei doveri di integrità, indipendenza e imparzialità del dipendente, considerando, altresì, il pregiudizio che potrebbe derivare al decoro e al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Entro sette giorni il Responsabile di Area esplicita in forma scritta le sue valutazioni, di cui dovrà darne comunicazione oltre che al dipendente interessato anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e procede, quindi, sollevando il dipendente dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso venga confermato il dovere di astensione, il Responsabile di Area dispone l'affidamento delle mansioni ad altro dipendente, e se non possibile per carenza di idonee figure professionali, avoca a sé l'istruttoria e la conclusione del procedimento. Ogni Responsabile di Area è tenuto all'archiviazione cartacea e informatica di dette pratiche, popolando il fascicolo informatico centralizzato relativo al conflitto di interessi, e ne predispose apposita banca dati da tenere sempre aggiornata.

Nel caso in cui la situazione di potenziale conflitto di interessi riguardi un Responsabile di Area, la procedura di valutazione è demandata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Occorre evidenziare che, ai fini della valutazione di un conflitto di interessi, non è rilevante che l'interferenza si sia manifestata o meno in concreto, dovendosi esplorare anche solo la potenzialità di influenzamento dell'attività amministrativa.

Ai fini del processo di valutazione della sussistenza o gravità della causa che ha portato il dipendente ad astenersi, non è possibile fornire ai Responsabili di Area un parametro oggettivo da utilizzare o indicazioni dettagliate, dovendo rimettersi ogni singola procedura di valutazione all'esame concreto di specifiche variabili, quali l'organizzazione dell'Amministrazione, la specifica procedura di gara di che trattasi, il tipo di interesse personale del dipendente coinvolto e gli adempimenti di cui lo stesso è incaricato.

Si sottolinea, inoltre, che il conflitto di interessi deve essere gestito non solo a livello individuale, ma anche a livello organizzativo. Sarebbe auspicabile, pertanto, in relazione ai processi di lavoro di ciascuna Unità Organizzativa, dotarsi di un sistema di valutazione dei conflitti di interessi, che tenga in primaria considerazione le varie fasi di processi in cui ciascun dipendente è in concreto coinvolto.

Considerazioni conclusive – un'indagine ANAC

A titolo informativo, si rendono noti gli esiti di un'indagine condotta dall'ANAC sulle modalità di gestione dei conflitti di interessi nell'ambito della contrattualistica pubblica, resa nota con comunicato del Presidente dell'11.01.2023.

L'analisi si è concentrata su n. 4.959 affidamenti diretti assegnati da n. 1.502 Comuni, dal momento che l'affidamento diretto è caratterizzato dalla strutturale assenza di confronto competitivo e, pertanto, rende necessario garantire che la scelta dell'operatore avvenga senza condizionamenti impropri (delibere ANAC 376 e 377 del 2022).

E' stato chiesto ai Comuni scelti come campione di attestare la presenza della dichiarazione relativa al conflitto di interessi da parte del RUP, correttamente protocollata, o atto equipollente.

Sono risultati non conformi alle prescrizioni normative circa il 42% degli affidamenti diretti. In alcuni casi la dichiarazione è stata completamente omessa, oppure è stata rilasciata postuma, solamente al fine di dare riscontro alle richieste dell'Autorità.

Nella maggior parte dei casi, le dichiarazioni trasmesse all'ANAC sono firmate in analogico, anziché con firma digitale e/o non sono risultate protocollate (o a repertorio, in caso di atti equipollente). Inoltre, in nessuno dei quasi 5.000 casi esaminati è stato segnalato un caso, anche solo potenziale, di conflitto di interessi.

L'Autorità ha, pertanto, evidenziato una sostanziale inadeguatezza nella gestione del conflitto di interessi, ribadendo che tale misura anticorruzione è un obbligo di legge, espressamente disciplinata dall'art. 42 del D. Lgs. n. 50/2016 e richiamando tutte le Amministrazioni al puntuale rispetto della normativa vigente.

Si evidenzia, infine, che, come per le pregresse annualità, la tematica del conflitto di interessi sarà oggetto delle attività di monitoraggio da parte del sottoscritto RPCT, che rimane a disposizione per qualsiasi confronto e approfondimento sull'argomento.

Allo scopo di darne ampia diffusione, la presente sarà pubblicata anche sul sito istituzionale del Comune di Silea, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezioni "Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza".

Le SS.LL. vogliono attenersi a quanto sopra chiarito in materia di conflitto di interessi, al fine di tutelare la regolarità dell'azione amministrativa e salvaguardare gli interessi dell'Ente.

Il Segretario Generale

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Avv. Nicoletta Mazzier