

DEFINIZIONE DI CONFLITTO DI INTERESSI

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - attualmente in consultazione - stabilisce che la situazione di **conflitto di interessi** si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario, direttamente o indirettamente.

Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, **a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.**

Rientra nell'accezione di conflitto di interessi **qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere - anche in astratto - l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.**

Il conflitto di interessi si configura come una situazione di tensione tra l'interesse privato del pubblico dipendente e i doveri d'ufficio, nella quale il pubblico dipendente appare portatore di interessi afferenti alla sfera privata, che potrebbero indebitamente influenzare l'adempimento dei suoi doveri.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'**art. 6 bis** della Legge n. **241 del 1990**, rubricato "Conflitto di interessi", introdotto dall'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" stabilisce che ***"Il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"***.

La materia è inoltre trattata nel "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, in attuazione dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, co. 44, della L. 190/2012.

In particolare, l'**art. 6** rubricato "*Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse*" prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti.

La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali tra parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente e soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare altresì se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle pratiche a lui affidate.

L'art. 6 stabilisce inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

L'**art. 7** del Codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che comportano l'obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c.

Più nel dettaglio l'art. 7 dispone che *«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»*.

Pertanto, alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, che sono quelle esplicitate all'art. 7 del D.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di **potenziale conflitto** che, seppure non tipizzate, potrebbero essere **idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.**

SOGGETTI DESTINATARI

I soggetti destinatari delle suesposte prescrizioni sono i dipendenti 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 svolgono la loro attività nelle strutture comunali.

IL PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

In base alla normativa sopra illustrata, il dipendente, oltre all'**obbligo di astensione**, la cui violazione può comportare l'illegittimità del provvedimento e l'illiceità del procedimento, ha il **dovere di segnalare** al dirigente l'esistenza di eventuali situazioni di conflitto, anche potenziale.

Il dirigente valuta la situazione e decide se sussistono le condizioni per la partecipazione al procedimento da parte del dipendente.

Nel caso in cui la situazione di potenziale conflitto sia in capo ai dirigenti, la valutazione è demandata al Responsabile Anticorruzione.

Ai fini della **valutazione** di un conflitto di interessi, occorre evidenziare che non è rilevante la circostanza che l'interferenza si sia determinata o meno in concreto, dovendosi esplorare solo la potenzialità di influenzamento.

Inoltre, il conflitto di interessi deve essere gestito sia a livello individuale sia a livello organizzativo, vale a dire tenendo presente il contesto organizzativo nel quale il dipendente opera.

E' auspicabile pertanto, in relazione ai processi di lavoro propri di ciascun settore, dotarsi di un sistema di valutazione dei conflitti che tenga in considerazione le varie fasi dei processi nel quale il dipendente è coinvolto.

IL CONFLITTO DI INTERESSI NEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI ART.42 D.LGS. 50/2016

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 stabilisce all'art.42 comma 2 che *“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, 62.”***

La disposizione in esame va coordinata con l'art. 80, co. 5, lett. d) del Codice dei Contratti Pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 42, co. 2, del codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

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

In particolare, oltre alla dichiarazione da rendere ai sensi dell'art.6 co.1 del DPR 62/2013 e art.6-bis della L.241/1990 (indicate al paragrafo §5), il paragrafo §6 delle Linee Guide prevede l'obbligo, per i dipendenti che ritengano di trovarsi in una situazione di **conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione**, di rendere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000. La dichiarazione, rilasciata al responsabile del procedimento e resa per quanto a conoscenza del soggetto interessato, ha ad oggetto ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza.

Il successivo paragrafo §7 dispone che l'omissione delle dichiarazioni di cui ai paragrafi 5 e 6 integra, per i dipendenti pubblici, un comportamento contrario ai doveri d'ufficio, sanzionabile ai sensi dell'articolo 16 del

decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- **art.6 bis della Legge n.241/1990**, rubricato “*Conflitto di interessi*”, introdotto dall’art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”.

- **art. 6 e art.7 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62** “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”

Questo Ente ha approvato, in conformità alle disposizioni di cui al citato DPR 62/2013, il proprio codice di comportamento con atto di Giunta Comunale n.503/2013, consultabile al seguente link

https://comune.fano.pu.it/fileadmin/dati/amministrazione_trasparente/DisposizioniGenerali/1777-filelist-CodiceDisciplinare/Codice%20di%20comportamento.pdf

-**art. 42 D.Lgs 50/2016** “*Codice dei contratti pubblici*”

- **Linee Guida ANAC 15/2019**

<https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/Delibere/2019/del.494.2019.LineeGuida.n.15Linee%20guida.pdf>