

Conflitto di interessi

Ufficio Trasparenza e Anticorruzione: Incontro del 17 dicembre 2021

Definizione del conflitto di interessi

Il **conflitto di interessi** è la condizione che si verifica quando, nell'ambito di un procedimento amministrativo, la responsabilità di una determinata attività sia affidata a un funzionario che è contestualmente titolare di interessi personali o di terzi, la cui eventuale soddisfazione implica necessariamente una riduzione del soddisfacimento dell'interesse pubblico funzionalizzato.

Quindi, nel caso in cui il funzionario versi in una situazione di conflitto di interessi sussiste il rischio che l'interesse pubblicistico sia sacrificato rispetto al perseguimento di un interesse privatistico. Infatti, una parte della dottrina italiana definisce il conflitto di interessi come «l'anticamera della corruzione», ossia una situazione che può far nascere fenomeni corruttivi.

Fondamento e scopo della disciplina nazionale in materia di prevenzione del conflitto di interessi

- Tutela del buon andamento e dell'imparzialità della pubblica amministrazione quali valori costituzionali di riferimento (art. 97 Cost.);
- Sottoposizione dei pubblici impiegati alla realizzazione esclusiva degli interessi della Nazione (art. 98 Cost);
- Economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza della PA (art. 1 legge n. 241/1990 Legge sul procedimento).

Quadro normativo di riferimento

Azione amministrativa



Art. 6-bis Legge n. 241/1990

Codice di comportamento



**Artt. 6, 7 e 13 DPR n. 62/2013;
Artt. 6, 7 e 13 Codice
comportamento CREA**

Contratti pubblici



Art. 42 D.Lgs. n. 50/2016 (artt. 77 e 80, co. 5)

Incarichi



Art. 53 D.Lgs. n. 165/2001

Commissioni di concorso



Artt. 51 e 52 c.p.c.

Art. 6-bis Legge n. 241/1990

*«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**».*

Soggetti

Responsabile del procedimento;
Titolari degli Uffici competenti ad adottare:
-Pareri,
-Valutazione tecniche ,
-Atti endoprocedimentali;
-Provvedimento finale.

Conflitto

Ogni situazione di conflitto, anche potenziale

Doveri

Segnalazione della situazione
Astensione

Artt. 6 e 7 DPR n. 62/2013 –

Art 6 e 7 Codice comportamento del CREA

Art. 6 - Comunicazione interessi finanziari e conflitti di interesse

(Per i Dirigenti e Direttori anche art. 13)

Comma 1: Doveri di informazione sui rapporti con privati in qualunque modo retribuiti (ultimi 3 anni);

Comma 2: Doveri di astensione

Art. 7-Obbligo di astensione

In ipotesi tipizzate;

In ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza

Si ricorda in particolare l'art. 6 del Codice di comportamento del CREA, approvato con Delibera CdA n. 66/2017 e la circolare n. **1/2018** dell'Ufficio UDG2, che ha fornito indicazioni circa le modalità di trasmissione delle comunicazioni predisponendo un modello fac-simile di dichiarazione. Tale dichiarazione, deve essere inviata dal personale assegnato alle strutture al Direttore del Centro mentre le dichiarazioni dei Direttori devono essere inviate all'Ufficio Gestione del Personale. Il responsabile dell'unità organizzativa valuta in merito alla presenza o meno di conflitti di interesse anche potenziali.

Art. 42 D.Lgs. n. 50/2016

«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 DPR 16 aprile 2013, n. 62.**»:

OBBLIGHI

Comunicazione

Astensione, art. 7 DPR n. 62/2013

CASI

RUP, DL, DEC,
operatori economici,
commissari di gara

Linee Guida ANAC n. 3, punto 2; art. 77, c. 4 e 6;
art. 80 c. 5 lett. d) D.Lgs. 50/2016; Regolamento in
materia di procedure per l'affidamento dei contratti
pubblici del CREA (Decreto Commissario
Straordinario 149/2020)

Art. 53 D.Lgs. n. 165/2001

DIPENDENTI

«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» (Comma 7)

Regolamento recante la disciplina delle incompatibilità, di cumulo di impieghi e di incarichi al personale dipendente a tempo indeterminato e determinato del CREA e del procedimento per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali.

«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, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla 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. (...)» (Comma 16-ter) – cd. Divieto di pantouflage.

Con circolare n. 2 del 2016 e n. 8 del 2018 il RPCT ha fornito indicazioni in merito alla corretta applicazione della disposizione.

CONSULENTI E COLLABORATORI

«Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi» (Comma 14)

Artt. 51 e 52 c.p.c.

Gli art. 51 e 52 del codice di procedura civile prevedono ipotesi **di astensione obbligatoria** per i magistrati. Tali norme sono state ritenute applicabili anche ai membri delle commissioni di concorso.

Delibera ANAC n. 25 /2020

Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici

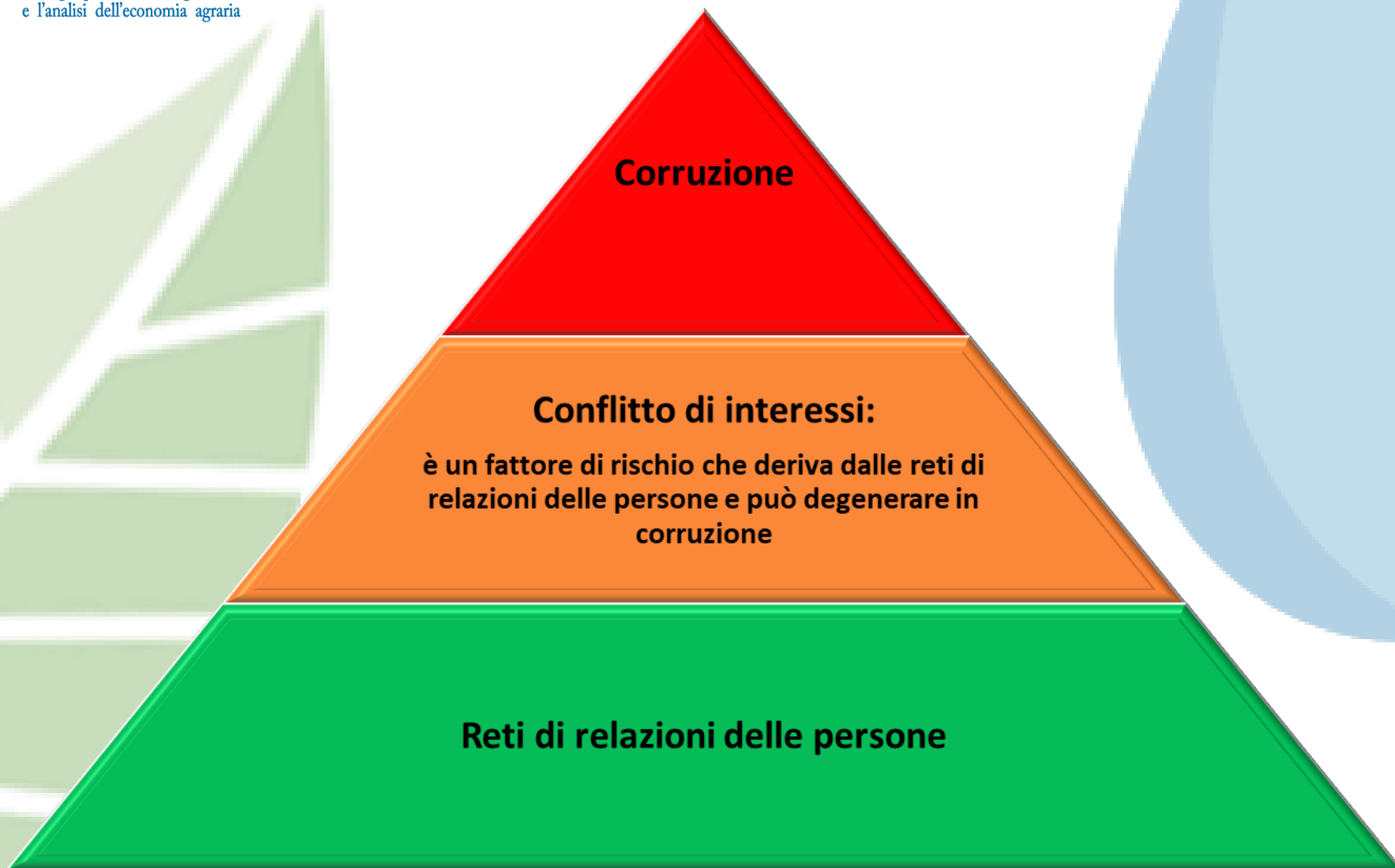
I settori maggiormente esposti al rischio di conflitti di interessi

- Appalti pubblici (linee guida ANAC n. 15/2019) ;
- Procedimenti amministrativi;
- Concorsi pubblici (Delibera ANAC n. 25/2020).

Conflitto di interesse \neq Corruzione

Conflitto di interesse è una mera situazione, ovvero un insieme di circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dal perseguimento di quelli secondari.

Nella corruzione la situazione di rischio si è trasformata in un abuso di potere, che ha visto prevalere l'interesse secondario su quello primario, implica pertanto un comportamento attivo.



Conflitto di interessi: relazioni potenzialmente a rischio

Relazioni
«ambigue» fondate
su doni, regali o
altre utilità.

Relazioni
«finanziarie»: rapporti
di credito o debito.

Relazioni «politiche»:
appartenenza a partiti
politici, associazioni,
organizzazioni.

Relazioni
«amicali»: amicizia
o grave inamicizia

Relazioni
«familiari/affettive»:
coniugio, convivenza,
parentela, affinità

Relazioni di
«rappresentanza»:
rapporti di tutoraggio,
cura, procura o agenzia

Relazioni
«professionali»
attuali: collaborazioni
con soggetti privati

Relazioni «professionali
future e potenziali»:
pantouflage

Relazioni
«extraistituzionali»:
incarichi extraistituzionali

Modelli di prevenzione e gestione del conflitto di interessi

Modelli di prevenzione: ogni PA ha l'obbligo di redigere un Piano Triennale di prevenzione della corruzione al fine di introdurre delle misure preventive (es. rotazione degli incarichi, segregazione delle misure a evitare il rischio di realizzazione di ipotesi di conflitto di interessi).

Modelli di gestione di una situazione di conflitto di interessi:

- a) Misure mirate a far emergere una situazione di conflitto di interessi: obblighi informativi/dichiarativi circa la sussistenza del conflitto in capo al dipendente (la cui violazione dà luogo a responsabilità disciplinare);
- b) Misure mirate alla gestione della situazione di conflitto: il meccanismo privilegiato è quello dell'obbligo di astensione per il dipendente che ne sia attinto, in alternativa esiste la misura della cd. «segregazione di funzioni».

Conseguenze della violazione:

- 1) Responsabilità amministrativo-contabile;
- 2) Responsabilità disciplinare;
- 3) Responsabilità dirigenziale;
- 4) Responsabilità penale.