



Il Presidente

Alla c.a.
omissis

Fasc. ANAC n. 4500/2023 *Da citare nella corrispondenza*

Oggetto: Comune di *omissis* - Richiesta di parere in ordine alla sussistenza di una ipotesi di conflitto di interessi a carico di un agente di polizia municipale e di PS con i compiti di controllo e di verifica sul rispetto delle norme in ambito commerciale e attività commerciale (nota acquisita al prot. ANAC n. *omissis* del *omissis*) – **Riscontro**.

Con riferimento alla nota in oggetto, con la quale è stato chiesto se un dipendente per la professione che esercita, agente di polizia municipale e di PS con i compiti di controllo e di verifica sul rispetto delle norme in ambito commerciale, si trovi in conflitto di interessi con l'attività di affittacamere che intende intraprendere nel Comune non residente, ma presso il quale esercita la sua attività lavorativa, si rappresenta quanto segue.

Nel caso concreto occorre in primis far riferimento alla materia delle incompatibilità dei dipendenti pubblici di cui all'art. 53 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Testo Unico sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), il quale rinvia espressamente, per le attività assolutamente incompatibili, alla disciplina contenuta all'art. 60 del D.P.R. n. 3/1957, che vieta al dipendente pubblico di esercitare il commercio, l'industria, le professioni, assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente.

Il regime delle incompatibilità dei dipendenti pubblici è stato fortemente attenuato dall'introduzione, nel nostro ordinamento, del lavoro a tempo parziale e, pertanto, ai sensi dell'art. 53, comma 6°, del d. lgs. 165/2001, sono esclusi dalle incompatibilità i dipendenti di amministrazioni pubbliche in part-time con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno. Questa particolare posizione consente di svolgere un'altra attività lavorativa subordinata o autonoma, pure mediante iscrizioni ad albi, e introduce la regola che il secondo lavoro è consentito, mentre il diniego ha carattere residuale. Anche il C.C.N.L. 21 maggio 2018, stabilisce che i dipendenti con rapporto di lavoro parziale - qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno - possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitti di interessi. Tali impiegati sono, però, tenuti a comunicare, entro 15 giorni, all'amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione del lavoro esterno. Qualora il datore di lavoro rilevi un conflitto di interessi tra l'attività svolta dal dipendente in part-time e i suoi compiti istituzionali, deve diffidarlo a cessare tale attività entro 15 giorni, a pena di decadenza.



Si tiene a precisare che nel caso di rapporto di lavoro in regime di tempo parziale con prestazione lavorativa uguale o inferiore al 50%, è precluso lo svolgimento di incarichi o attività che non siano stati oggetto di comunicazione al momento della trasformazione del rapporto o in un momento successivo (cfr. orientamenti Dipartimento funzione pubblica su "*Criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche*").

Tenuto conto che in materia di autorizzazioni o svolgimento di ulteriore attività lavorativa anche autonoma ex art 53 del d.lgs.165/2001 l'Autorità non ha competenza, nel caso in esame occorrerà valutare la sussistenza o meno di ipotesi di conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico svolto dall'interessato (agente di polizia municipale e di PS con i compiti di controllo e di verifica sul rispetto delle norme in ambito commerciale) laddove svolga attività di affittacamere presso il Comune nel quale esercita la sua attività lavorativa.

In merito si precisa che l'Autorità non ha poteri di valutazione dell'esistenza di concreti conflitti di interessi, ma solo quelli di fornire indirizzi generali sull'applicazione della normativa. Spetta, invece, all'amministrazione comunale la verifica in ordine alla sussistenza delle relative condizioni nonché l'individuazione delle misure preventive ritenute più efficaci e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Ciò posto, ai fini della valutazione degli aspetti di potenziali ipotesi di conflitti di interesse nel caso concreto occorre prendere in considerazione le disposizioni dell'art. 6-bis, della legge 7 agosto 1990, n. 241 e agli articoli 6 e 7, del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con DPR 62/2013, che prevedono una specifica disciplina relativa al conflitto di interesse e al conseguente obbligo di astensione.

Come precisato dal PNA 2019, il conflitto di interessi si realizza nel caso in cui l'interesse pubblico venga deviato per favorire il soddisfacimento di interessi privati, di cui sia portatore direttamente o indirettamente il pubblico funzionario. La nozione di conflitto presenta un'accezione ampia, dovendosi attribuire rilievo "*a 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*". Secondo l'interpretazione data dalla giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico 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.

Vanno, inoltre, considerate tutte quelle ipotesi residuali in cui ricorrono "*gravi ragioni di convenienza*" per cui è opportuno che il funzionario pubblico si astenga dall'esercizio della funzione amministrativa, al fine di evitare potenziali conseguenze quali il danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione nell'esercizio delle proprie funzioni.

In tal senso, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa possono essere astrattamente compromessi per effetto non solo delle situazioni tipizzate di cui alle disposizioni dell'art. 6-bis, della l. 241/90 e dagli artt. 6 e 7 d.P.R. n. 62 del 2013, ma anche di quelle che, sebbene non esplicitate dalla legge, risultino in concreto altrettanto idonee. In particolare, l'Autorità ha rilevato che anche nel caso in cui il conferimento di una carica pubblica appaia formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 è possibile rilevare una situazione di conflitto non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alla posizione ricoperta. Posto che tale circostanza non è per legge ostativa al conferimento dell'incarico, appare necessario effettuare una ponderata



valutazione sotto il profilo dell'opportunità.

In via generale, la principale misura di prevenzione dei conflitti d'interesse è rappresentata dall'obbligo di segnalazione da parte dell'interessato e dalla successiva astensione dalla partecipazione alla decisione o all'atto endoprocedimentale che potrebbe porsi in contrasto con il concorrente interesse privato.

Nel caso di specie non è possibile rilevare in astratto un rischio di compromissione dell'azione di polizia amministrativa (in particolare nell'attività di PS) tale da poter determinare un conflitto cd. "strutturale". Diversamente, potrebbero verificarsi in concreto situazioni particolarmente "rischiose", derivanti dalla sovrapposizione dei ruoli di controllore e controllato in capo al medesimo soggetto in occasione, ad esempio, di controlli e verifiche sul rispetto delle norme in ambito commerciale, da effettuarsi nei confronti della società/attività ricettizia di affittacamere che l'interessato intende intraprendere nel Comune nel quale esercita la sua attività lavorativa.

In considerazione dell'incarico rivestito dall'interessato spetta all'amministrazione comunale individuare un soggetto di pari grado o sovraordinato che possa sostituirsi all'interessato in caso di astensione, nonché predisporre misure alternative parimenti idonee ad arginare i potenziali conflitti d'interesse.

In merito ai doveri di comunicazione a carico dei dipendenti pubblici, giova richiamare gli artt. 6 e 7 d.P.R. n. 62/2013. In particolare, il primo prescrive che " *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. 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*".

I doveri di comunicazione sopra riportati sono, poi, strettamente connessi all'obbligo di astensione indicato dall'art. 7. La violazione delle succitate disposizioni è fonte di responsabilità disciplinare ed è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti (art. 54, comma 3, d.lgs. n. 165/2001). L'art. 1, comma 2, d.P.R. n. 62/2013, inoltre, rinvia all'art. 54 d.lgs. 165/2001, prevedendo che le disposizioni ivi contenute siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, che, pertanto, possono prevedere ulteriori obblighi di comunicazione.

Nel caso di specie occorre rilevare che il Comune di *omissis* ha adottato un Codice di comportamento integrativo dei dipendenti comunali (adottato ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e in conformità alla delibera ANAC n. 177/2020), nonché un nuovo Codice Disciplinare (rinvenibile nel sito dell'ente, sezione "Amministrazione trasparente"), che disciplinano situazioni di conflitto di interesse (con richiamo agli artt. 6 e 7 dpr n. 62/2013 - art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001), nonché obblighi di astensione e comunicazione del dipendente. In particolare è previsto che " *Il responsabile del procedimento, i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e il provvedimento finale qualora si trovino in una situazione anche potenziale di conflitto di interessi hanno l'obbligo di astenersi da ogni attività inerente al procedimento amministrativo interessato dal conflitto di interessi e di darne*



comunicazione, ai soggetti destinatari indicati nell'apposita tabella: (art. 6-bis della legge n. 241/1990)", nonché l'obbligo "astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado".

Ciò posto, deve ritenersi che al dipendente in questione (agente di polizia Municipale part-time e di PS) siano applicabili gli obblighi di astensione e comunicazione previsti dal Codice di comportamento del Comune di *omissis*, quali previsti dal d.P.R. n. 62/2013. In particolare, il dipendente pubblico sarà tenuto ad astenersi da ogni attività inerente al procedimento amministrativo interessato e al partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente propri interessi finanziari, comunicando per iscritto la specifica situazione di conflitto.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 18 ottobre 2023, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Atto firmato digitalmente