



Alla c.a.
Sindaco del Comune di OMISSIS

Fasc. UVCAT 4249/2022
Da citare nella corrispondenza

Oggetto: Richiesta di parere in merito alla sussistenza di un obbligo di astensione in una procedura concorsuale del Dirigente del Settore Personale del Comune di OMISSIS (prot. ANAC n. OMISSIS del OMISSIS)

Con riferimento alla nota in oggetto, con la quale è stato richiesto all'Autorità un parere in merito la sussistenza di un obbligo di astensione in una procedura concorsuale del Dirigente del Settore Personale del Comune di OMISSIS, si rappresenta quanto segue.

La questione prospettata concerne una potenziale situazione di conflitto di interesse del Dirigente del Settore Personale del Comune di OMISSIS, nonché l'art. 10 del codice di comportamento adottato dal medesimo Comune.

Preliminarmente giova evidenziare che l'Autorità, in merito alla generale materia del conflitto di interesse che non si tipizza in una situazione di inconfiribilità/incompatibilità, come nel caso di specie, svolge un ruolo di indirizzo sull'applicazione della normativa, restando in capo all'amministrazione la verifica in concreto della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi (cfr. PNA 2019, pag. 49-50; *ex plurimis* la Relazione al Parlamento del 2018 pag. 83).

Da quanto rappresentato nella richiesta di parere dal Sindaco nonché dal riscontro a quest'ultimo fornito dal RPCT, il dirigente – con riferimento alla procedura concorsuale cui ha partecipato il figlio, tra l'altro risultato vincitore - ha adottato tre determinazioni:

- determinazione n. OMISSIS - (avente ad oggetto "ammissione concorrenti");
- determinazione n. OMISSIS (avente ad oggetto la "nomina commissione esaminatrice");
- determinazione n. OMISSIS – (avente ad oggetto "approvazione verbali della commissione esaminatrice e nomina vincitori").

Pur non avendo il dirigente preso parte alla Commissione di concorso, la vicenda rappresentata sembrerebbe comunque palesare una situazione di conflitto di interessi tipizzata dall'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013, nonché dall'art. 10 del Codice di comportamento dell'Ente che ripropone al comma 1 il testo dell'art. 7.

Tale situazione di conflitto è definita dalla giurisprudenza come una condizione giuridica che si verifica quando, all'interno di una pubblica amministrazione, lo svolgimento di una determinata attività sia affidato ad un dipendente che sia contestualmente titolare di interessi personali o di terzi, la cui eventuale

soddisfazione implichi necessariamente una riduzione del soddisfacimento dell'interesse pubblico funzionalizzato.

Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento ad un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa mirare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Tale situazione si verifica quando il soggetto abbia un interesse personale o professionale, tale da incidere, anche solo a livello potenziale, sull'imparzialità delle decisioni o anche delle valutazioni che è chiamato ad esprimere.

Il quadro normativo di riferimento in materia di conflitto di interessi comprende, anzitutto, l'art. 6bis della Legge n. 241/1990, cui si accompagnano l'art. 7 e l'art. 14 del D.P.R. n. 62/2013 (codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici).

L'art. 7 cit. 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.

Invero, ai sensi del predetto articolo, *«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»*.

Il legislatore ha ritenuto, quindi, che i rapporti individuati nella predetta norma siano sintomatici di una situazione di conflitto di interessi tale da far ritenere, in via presuntiva, pregiudicata l'imparzialità del dipendente.

Pertanto, i soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori.

Tra le determinazioni del dirigente sopra citate, particolare rilievo assume la determinazione n. OMISSIS avente ad oggetto la nomina della commissione di concorso.

A tal proposito, in merito al rinvio all'art. 10 co. 4 del Codice dell'Ente, a mente del quale *«In ogni caso non potrà giustificarsi il ricorso all'astensione laddove si tratti di un'attività di tipo accertativo, sanzionatorio o impositivo, se l'astensione o l'inerzia può tradursi in un vantaggio per il destinatario, né quando si tratti di azioni che siano regolate da norme procedurali e non prevedano alcuna discrezionalità, sia nella scelta delle modalità, sia nella scelta dei tempi. Il dirigente, ove ritenga che sussista il conflitto di interessi, prende gli opportuni provvedimenti, anche sostituendo l'interessato, ma comunque salvaguardando il principio della continuità dell'azione amministrativa e l'esigenza che la decisione sull'astensione sia valutata in ragione dell'eventuale pregiudizio che potrebbe arrecarsi all'Amministrazione o all'interesse dei cittadini in caso di inerzia»*, questo appare inconferente in quanto la nomina della commissione denota una certa discrezionalità nella scelta dei componenti.

Invero, ai sensi dell'art. 11 del vigente regolamento per l'accesso agli impieghi dell'Ente, *«La Commissione esaminatrice del concorso è nominata con determinazione del dirigente del Settore Affari Generali Finanziari. Essa è composta da tre membri, di cui uno, con funzioni di Presidente, scelto tra il dirigente del Settore Affari Generali Finanziari, i Dirigenti del Comune, il Segretario Generale, Dirigenti di altre pubbliche amministrazioni, Professori Universitari e di due componenti, scelti tra esperti di provata competenza nelle materie del concorso, sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione»* (comma 1); *«Assiste la Commissione un*

Segretario, nominato con la stessa Determinazione Dirigenziale di costituzione della commissione del concorso, scelto su proposta del responsabile del Servizio Gestione del Personale, tra i dipendenti dell'area amministrativa, con profilo professionale classificato almeno nella categoria C» (comma 4). Tale disposizione regolamentare è stata modificata, peraltro, con deliberazione OMISSIS (prima era prevista la nomina con delibera della Giunta comunale).

Pur individuando, il predetto art. 11, i soggetti tra cui scegliere i membri della commissione di concorso (uno, con funzioni di Presidente, scelto tra il dirigente del Settore Affari Generali Finanziari, i Dirigenti del Comune, il Segretario Generale, Dirigenti di altre pubbliche amministrazioni, Professori Universitari e di due componenti, scelti tra esperti di provata competenza nelle materie del concorso, sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione), nonché del Segretario che assiste la commissione, tale scelta appare comunque caratterizzata da una certa discrezionalità e risulta, allo stato degli atti in possesso dell'Autorità, essere stata effettuata dal Dirigente.

Nella citata determinazione, infatti, non viene dato atto dell'eventuale circostanza che tale scelta sia stata in concreto effettuata da altro soggetto (cfr. pag. 2 della determinazione).

In ogni caso, rinviando al PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4) per un eventuale supporto, si suggerisce all'amministrazione, considerato anche il verificarsi della vicenda prospettata, di rafforzare le misure di prevenzione a presidio delle situazioni di conflitto d'interesse, prevenendo ad esempio che le relative comunicazioni di astensione e valutazione della stessa avvengano tutte per iscritto con riferimento all'intero procedimento, stabilendo tempistiche e modalità di verifica – eventualmente anche a campione – delle dichiarazioni ed individuando un apposito monitoraggio del RPCT sulla attuazione ed efficacia della misura. Inoltre, in considerazione dell'approssimarsi dell'adozione del Piano Integrato di Organizzazione ed Attività e delle sottosezioni Rischi Corruttivi e Trasparenza, si invita codesto Ente a valutare il potenziamento anche dell'area di rischio *Acquisizione e Gestione del personale* con riferimento ai processi inerenti ai concorsi, con inserimento di misure specifiche idonee a prevenire il verificarsi di casi analoghi a quello che ha interessato l'ente.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 2 novembre 2022, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Atto firmato digitalmente