



Alla c.a.

Presidente pro tempore della Fondazione OMISSIS

Fasc. UVCAT 334/2023

Da citare nella corrispondenza

Oggetto: Richiesta di parere in merito alla sussistenza di una situazione di conflitto di interessi tra il ruolo di dirigente della Direzione affari generali e compliance della Fondazione OMISSIS e il ruolo di componente dell'Organismo di vigilanza di OMISSIS (prot. ANAC n. OMISSIS)

Con riferimento alla nota in oggetto - con la quale il Presidente pro tempore della Fondazione OMISSIS ha richiesto all'Autorità un parere in merito alla sussistenza di una situazione di conflitto di interessi tra il ruolo di dirigente della Direzione affari generali e compliance della Fondazione e il ruolo di componente dell'Organismo di vigilanza di OMISSIS - si rappresenta quanto segue.

In merito al conflitto, occorre innanzitutto premettere che, come più volte evidenziato (cfr. ex plurimis la Relazione al Parlamento del 2018 pag. 83), questa Autorità ha una funzione preminentemente collaborativa e la sua attività si svolge, quindi, in forma di ausilio all'operato di ciascun ente, mentre le singole amministrazioni restano sempre competenti a prevenire e vigilare, nonché risolvere, gli eventuali conflitti di interessi che riguardano i propri dipendenti.

Invero, l'Autorità può fornire indirizzi generali sull'applicazione della normativa, restando in capo all'amministrazione la verifica della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi (cfr. PNA 2019, pag. 49-50).

Tanto premesso, in un'ottica di leale collaborazione, si evidenzia quanto segue.

Una situazione di conflitto di interesse 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 ha un interesse personale o professionale, tale da incidere, anche solo a livello potenziale, sulla imparzialità delle decisioni o anche delle valutazioni che è chiamato ad esprimere.

Più in generale, 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). A queste ultime situazioni palesi di conflitto di interessi

reale e concreto, si aggiungono situazioni di potenziale conflitto che, anche se non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e mettere a rischio l'imparzialità amministrativa.

Premesso ciò, 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.

L'articolo menzionato 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"*.

Per completezza, occorre anche richiamare la Delibera ANAC n. 177 del 19.02.2022, recante *"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche"*, cui si rinvia per ogni approfondimento.

Peraltro Codesta Fondazione il OMISSIS ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti che risulta pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente* del sito dell'ente, alla luce del quale potrà compiere le valutazioni di propria competenza.

Premesso ciò a fini meramente collaborativi e alla luce di quanto rappresentato nella richiesta di parere, si ribadisce che, in ogni caso, resta nella competenza dell'amministrazione la valutazione delle specifiche circostanze di fatto, nonché dell'opportunità di scegliere di conferire un determinato incarico, e l'individuazione di ogni idonea misura volta a prevenire il rischio di realizzazione del conflitto. Per tale individuazione possono essere utili i suggerimenti forniti da ANAC nel PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4).

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza dell'8 febbraio 2023, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Atto firmato digitalmente