



...omissis...

## Fascicolo URAV n. 3230/2023

**Oggetto:** Richiesta di parere del Presidente ...omissis... avente ad oggetto la sussistenza di un conflitto d'interesse a carico del Direttore Generale. (prot. ANAC n. 42965 del 5 giugno 2023).

Con riferimento alla nota in oggetto - con la quale è stato richiesto un parere dell'Autorità in ordine alla corretta gestione di una situazione di conflitto d'interesse sollevata da una dipendente dell'ente a seguito di una propria segnalazione mediante il sistema del whistleblowing - si rappresenta quanto segue.

L'Autorità in più occasioni ha chiarito che il conflitto d'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" (PNA 2019). In tal senso, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa possono essere astrattamente compromessi per effetto non solo delle situazioni tipizzate dagli artt. 7 e 14 d.P.R. n. 62 del 2013 ma anche di quelle che, sebbene non esplicitate dalla legge, risultino in concreto altrettanto idonee. Inoltre, l'Autorità ha rilevato che è altresì possibile riscontrare una situazione di conflitto non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, ripetuto e diffuso, in relazione alla posizione ricoperta. L'eventuale manifestarsi di un conflitto di interesse, ripetuto e diffuso, ha, altresì, come conseguenza, quella di inficiare il buon andamento dell'Amministrazione fino a portarlo ad una possibile paralisi. Posto che tale circostanza non è per legge ostativa al conferimento dell'incarico, appare necessario effettuare una ponderata valutazione sotto il profilo dell'opportunità.

Giova evidenziare, inoltre, che il conflitto di interessi è preso in considerazione anche quando abbia carattere potenziale e non si sia ancora manifestato in concreto.

Spetta, dunque, all'amministrazione la verifica in ordine alla sussistenza di conflitti d'interesse, anche potenziali, nonché l'individuazione delle misure preventive ritenute più efficaci. 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.

In quest'ottica le misure di disciplina del conflitto d'interessi sono poste a tutela dell'interesse pubblicistico facente capo all'amministrazione. Esso non sarebbe riscontrabile negli atti adottati dal Direttore Generale nei confronti della dipendente ove funzionali alla regolamentazione del rapporto di lavoro, venendo in tal caso in rilievo interessi esclusivamente privatistici.

Tuttavia, le iniziative finora assunte dall'organo di indirizzo possono più correttamente ricondursi alla necessità di assicurare idonea tutela alla dipendente in qualità di *whistleblower*, scongiurando la potenziale adozione di provvedimenti a carattere discriminatorio, ritorsivo o comunque pregiudizievole nei suoi confronti da parte del Direttore generale, direttamente coinvolto dalla segnalazione.

Pertanto, non appare irragionevole una conferma della misura organizzativa che attribuisce ad un altro Direttore la competenza ad adottare gli atti con effetti giuridici ed economici nei confronti della dipendente/segnalante. Ciò a condizione che tale scelta non costituisca un aggravio eccessivo per l'azione amministrativa, determinando un rallentamento e/o un ritardo delle attività. In quest'ipotesi sarebbe opportuno che l'Istituto adottasse ogni altra diversa soluzione considerata idonea a prevenire eventuali condotte pregiudizievoli per il *whistleblower*, nel rispetto dei diritti individuali dei lavoratori e sulla base di quanto previsto dall'ordinamento.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 12 luglio 2023, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

*Avv. Giuseppe Busia*

Atto firmato digitalmente