



Presidente

Alla c.a.
Responsabile della prevenzione della corruzione e
della trasparenza della Camera di Commercio di OMISSIS

Fasc. Anac n. UVCAT/4217/2021

Da citare nella corrispondenza

Oggetto: Riscontro Vs. note prot. ANAC n. OMISSIS e n. OMISSIS

Con le Vs. note in oggetto è stato richiesto un parere di questa Autorità in merito all'esistenza di un conflitto di interessi per essere il dirigente di Area anche dirigente sindacale di una O.S. rappresentante il personale non dirigenziale del comparto. Nel dettaglio, la questione concerne i numerosi atti di gestione che il Dirigente di Area deve adottare nei confronti dello stesso personale (procedimenti disciplinari, valutazioni, attribuzione trattamento accessorio, ecc.).

Con riferimento alla predetta richiesta, si rappresenta che il Consiglio, nell'adunanza del 10 novembre 2021, ha espresso le seguenti considerazioni.

In merito al conflitto di interesse, preme, innanzitutto, ricordare che, come più volte evidenziato (cfr. *ex plurimis* la Relazione al Parlamento del 2018 pag. 83), questa Autorità non dispone di specifici poteri di intervento e sanzionatori. L'intervento dell'ANAC ha una funzione preminentemente collaborativa e si svolge, quindi, in forma di ausilio all'operato di ciascun ente; da ciò deriva che le singole amministrazioni restano sempre competenti a prevenire e vigilare, nonché risolvere, gli eventuali conflitti di interessi che riguardano i propri funzionari.

Invero, 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, restando in capo all'amministrazione la verifica della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi (cfr. PNA 2019, pag. 49-50).

Tenuto conto di quanto esposto, ai fini meramente collaborativi, si rappresenta che la 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 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). 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.

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»*.

Relativamente al conflitto di interesse c.d. potenziale, questo si verifica quando ragionevolmente il soggetto chiamato a svolgere una determinata attività si trovi in una posizione personale e/o abbia relazioni con terzi che possono, anche astrattamente, inquinare l'imparzialità dell'azione amministrativa, con riferimento alla potenzialità del verificarsi di una situazione tipizzata di conflitto (in tal senso, sempre Consiglio di Stato, parere n. 667/2019).

In taluni casi (ipotesi di conflitto di interessi generalizzato, c.d. strutturale) la mera astensione potrebbe non essere idonea a garantire lo svolgimento di un incarico nel rispetto del principio di imparzialità, essendo necessaria una ripetuta astensione con conseguente pregiudizio del funzionamento, del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa (cfr. PNA 2019 e Delibera ANAC n. 431 del 6 aprile 2016). L'Autorità, a tal proposito, ha già precisato che *"il conferimento dell'incarico deve essere apprezzato sotto il profilo dell'opportunità, considerato che in materia di inconfiribilità di incarichi la normativa va interpretata restrittivamente e, quindi, che l'esistenza di tale conflitto non è per legge ostativa al conferimento dell'incarico"* (cfr. PNA 2019, pag. 51).

Alla luce di quanto sopraesposto, la contemporanea titolarità della carica di dirigente di Area e dirigente sindacale potrebbe comportare una situazione di conflitto di interessi qualora si verificassero le ipotesi tipizzate nell'art. 7 cit. Il legislatore ha, infatti, ritenuto 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.

Pur ribadendo che, in ogni caso, nessun potere è attribuito all'ANAC, restando 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 (ad esempio, la segregazione delle funzioni), si rinvia al PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4) per ogni utile suggerimento.

Distinti saluti

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Atto firmato digitalmente