



Il Presidente

OMISSIS
RPCT del Comune di OMISSIS

Fascicolo ANAC n. 5377/2022

Oggetto: Richiesta di parere relativa alla sussistenza di un potenziale conflitto d'interesse a carico di un dipendente comunale in regime di lavoro a tempo parziale che svolge attività libero professionale.

In riferimento alla questione sottoposta all'esame della scrivente Autorità - con note acquisite al prot. ANAC n. OMISSI e n. OMISSIS - si rappresenta quanto segue.

È pervenuta un'istanza di parere avente ad oggetto una potenziale situazione di conflitto d'interessi a carico di una dipendente del Comune di OMISSIS. In particolare, è stato precisato che l'interessata ha ottenuto la conversione del rapporto di lavoro in regime *part time* al 50% ai sensi dell'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, per riduzione della capacità lavorativa conseguente all'accertamento di gravi patologie. La dipendente, appartenente alla categoria D con profilo professionale di ingegnere, risulta attualmente assegnata all'Area tecnica e svolgerebbe al contempo la libera professione con partita IVA presso il proprio studio di ingegneria sito nel Comune di OMISSIS (luogo di residenza).

Come già comunicato nel corso delle interlocuzioni preliminari, preme ricordare che ogni valutazione in merito alla compatibilità tra il rapporto di pubblico impiego, convertito in regime di *part time* per motivi di salute, e la libera attività professionale esula dalle competenze dell'Autorità, ad eccezione dei profili relativi ai conflitti d'interesse.

L'art. 98 Cost. sancisce il principio di esclusività delle prestazioni dei dipendenti pubblici, da intendersi come generale inconciliabilità tra l'impiego presso l'amministrazione pubblica ed il contestuale svolgimento di altre attività lavorative. Tale principio è stato recepito dalla successiva disciplina normativa di dettaglio e, in particolare, dall'art. 53 d.lgs. n. 165/2001.

In questa prospettiva l'art. 1, commi 56 e ss., l. n. 662/1996 introduce una deroga espressa laddove viene consentito ai dipendenti pubblici con prestazione di lavoro *part time* non superiore al 50% di quella a tempo pieno di svolgere attività libero-professionale ed attività di lavoro subordinato o autonomo. Al fine di evitare situazioni di incompatibilità, il successivo comma 58 attribuisce all'amministrazione la facoltà di negare "la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica. Il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare, entro quindici giorni,



all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa". Il comma 58 bis, inoltre, prevede che, fermo restando la valutazione dei singoli casi di conflitto, le amministrazioni indicano le attività che in ragione dell'interferenza con i compiti istituzionali non possono essere svolte dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50%.

Nel caso di specie, invero, la richiesta di conversione del rapporto di lavoro è stata concessa in ragione delle gravi condizioni di salute della dipendente, ai sensi dell'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 81/2015. In quest'ipotesi, ai fini dell'accoglimento dell'istanza, il legislatore non prevede una valutazione preventiva in merito alla sussistenza di un potenziale conflitto d'interesse con eventuali incarichi extra-istituzionali. Ciò in quanto la trasformazione del rapporto presuppone una ridotta capacità lavorativa, che astrattamente si ripercuote su ogni altra attività professionale svolta dal dipendente.

Ad ogni buon fine l'ente di appartenenza, qualora abbia acquisito la notizia dello svolgimento di una libera professione al di fuori dell'orario di lavoro, è tenuto ad assumere ogni iniziativa ritenuta necessaria a preservare l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa, con particolare riferimento alla prevenzione dei conflitti d'interesse.

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". 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, 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.

Spetta, dunque, all'amministrazione la verifica in ordine alla sussistenza di concreti conflitti d'interesse 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. Costituisce una ulteriore *best practice* in tema di prevenzione del conflitto d'interesse la destinazione del dipendente pubblico, laddove sia possibile, ad un ambito di attività estraneo rispetto a quello in cui opera in veste privata.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 11 gennaio 2023, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Atto firmato digitalmente