



Il Presidente

OMISSIS

Fascicolo URAV 5371/2024

Oggetto: - Richiesta di parere da parte del RPCT del Comune di OMISSIS su ipotesi di conflitto di interesse nell'Ente locale per il dirigente dell'ambito Risorse Umane con riferimento ad alcuni atti (rif. prot. Anac n. 141280 del 29.11.2024)

In riferimento alla richiesta di parere in oggetto, che riguarda il presunto conflitto di interessi nel quale verserebbe il dirigente dell'Ambito Risorse con riferimento a taluni atti concernenti la formazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in applicazione al CCNL, si rappresenta quanto segue.

Come precisato dal PNA 2019, la nozione di conflitto di interessi indica quella situazione in cui il funzionario pubblico, che deve agire in modo imparziale e indipendente, è portatore di un interesse privato – personale o di terzi – diverso dall'interesse pubblico alla cui cura egli è preposto, o, comunque, in contrasto con esso. Tale situazione si verifica quando il soggetto abbia 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.

Per quanto riguarda il quadro normativo di riferimento sul conflitto di interessi, si richiama l'art. 6-bis della Legge 241/1990 che così stabilisce *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*. Questa norma è espressione del principio generale di imparzialità previsto dall'art. 97 Cost.

Una declinazione del medesimo principio è contenuta anche nell'art. 7 del d.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62 recante *"Codice di comportamento dei dipendenti pubblici"* che così prevede *"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 [...]. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"*.

La *ratio* dell'obbligo di astensione, in simili circostanze, va ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale.

I dirigenti sono poi destinatari di una disciplina speciale dettata dall'art. 13 del d.P.R. 62/2013, nell'ottica di una particolare responsabilizzazione di tale ruolo. I commi 2 e 3 del citato articolo dispongono che *"il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche,*



professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio."

Tanto premesso, nel caso di specie occorre valutare se il dirigente dell'ufficio personale versi realmente in un'ipotesi di conflitto d'interessi nell'assunzione degli atti specificati nella richiesta di parere; l'interesse che potrebbe incidere sulla terzietà del predetto soggetto sarebbe di natura finanziaria ed economica (percezione di contributi, incremento della parte variabile del fondo destinato ai dirigenti).

Orbene, in primo luogo deve evidenziarsi che il parere di regolarità tecnica - sulla proposta di deliberazione della giunta comunale di approvazione degli indirizzi finalizzati alla formazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti - si pone come un atto meramente propulsore che rientra nei doveri del dirigente dell'ufficio del personale. Il parere di regolarità tecnica peraltro segue la proposta dettata dalla giunta e si limita a valutarne la legittimità (es. rispetto dei limiti previsti dal CCNL), non interferendo con la quantificazione del fondo. In ogni caso, si condivide l'osservazione del RPCT, espressa nella richiesta di parere, secondo cui *"laddove si volesse ritenere sussistente il conflitto d'interesse, lo stesso si riproporrebbe per qualunque altro dipendente del Comune (dipendenti, altri dirigenti, segretario comunale)"*, ciò in quanto l'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 fissa un limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, il quale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno precedente. Invero, la Corte dei Conti Lombardia, con la delibera 121/2023, ha affermato che *"Il limite previsto dall'art. 23, co. 2 del d.lgs. n. 75/2017 deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale (di comparto, titolare di posizione organizzativa, dirigente, segretari comunali e provinciali)"*. Pertanto, come chiarito nella richiesta di parere, ne consegue che *"se i dirigenti potrebbero avere interesse a che la parte variabile del loro fondo venga incrementata, i dipendenti e il segretario comunale potrebbero avere interesse che venga diminuita in modo che tali risorse confluiscono nel proprio fondo"*.

Analoghe considerazioni valgono per l'approvazione della determinazione con la quale si quantificano le varie poste del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti. Peraltro, tale atto presume un semplice calcolo matematico, in esecuzione alla delibera di giunta che detta gli indirizzi finalizzati alla formazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, senza margini di discrezionalità.

In conclusione, nel caso di specie non può individuarsi alcun elemento concreto atto a confermare l'ipotesi del conflitto di interessi palesata nella richiesta di parere, né si ravvede l'esistenza di uno specifico interesse "personale" del dirigente dell'Ufficio risorse umane del Comune di OMISSIS nell'adozione degli atti predetti tale da comportare un dovere di astensione. Ciò nel presupposto che tale soggetto, come prescritto dal d.P.R. 62/2013 art. 13 co. 2, svolga con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, perseguendo gli obiettivi assegnati e adottando un comportamento consono al suo ruolo.

La valutazione finale resta, in ogni caso, demandata all'amministrazione, che potrà in ogni caso prevedere cautele ulteriori rispetto a quelle ordinarie, a titolo esemplificativo rafforzando le misure di trasparenza per le scelte adottate e prevedendo che il dirigente in questione sia coadiuvato nell'adozione di taluni atti da altri soggetti. Per l'individuazione di ulteriori misure possono essere utili i suggerimenti forniti da ANAC nel PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4).



Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 16 dicembre 2024, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente