



Alla c.a.
Direttore Generale dell'ASL OMISSIS

Fasc. Anac n. UVCAT/4012/2021
Da citare nella corrispondenza

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

Con riferimento alle Vs. note in oggetto, si rappresenta che il Consiglio, nell'adunanza del 20 ottobre 2021, ha espresso le seguenti considerazioni.

La prima questione prospettata riguarda la potenziale situazione di incompatibilità di un dirigente medico del Dipartimento di Prevenzione, Unità operativa OMISSIS, con la carica di Sindaco di un Comune della Provincia di OMISSIS con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti. Nei limiti delle informazioni fornite, si rappresenta, in termini generali, che l'art. 14, comma 2, lett. b), del d.lgs. n. 39/2013 richiede, in ogni caso, la "*carica di componente della giunta [...] di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti [...] della medesima regione*", non trovando applicazione nel caso di comune con un numero di abitanti inferiore.

Quanto, invece, alla questione che emerge relativa al conflitto di interessi, nella nota è stato precisato che:

- la competenza del Direttore dell'Unità operativa complessa OMISSIS, unica a livello aziendale sebbene articolata in più articolazioni territoriali dislocate sull'intera Provincia, riguarderebbe anche questioni relative all'ambito territoriale del Comune di cui lo stesso Direttore sarebbe Sindaco;
- potrebbe, in ogni caso, essere richiesto al medesimo soggetto l'impegno in ambito territoriale ove svolge la carica elettiva con conseguente necessità di astensione, dovendo così la pratica essere trattata da un altro dirigente del Servizio che comunque è un collaboratore del Direttore, che resta in ogni caso responsabile dell'intera Unità operativa.

In merito al conflitto, 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).

Anche nel caso in cui la nomina sia in linea con il d.lgs. n. 39/2013, potrebbe verificarsi una situazione di conflitto di interesse, 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, sulla 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.

Relativamente al conflitto di interesse c.d. potenziale, si veda il parere del Consiglio di Stato n. 667/2019, nel quale si precisa, tra l'altro, che «la qualificazione "potenziale" e le "gravi ragioni di convenienza" sono espressioni equivalenti perché teleologicamente preordinate a contemplare i tipi di rapporto destinati, secondo l'*id quod plerumque accidit*, a risolversi (potenzialmente) nel conflitto per la loro identità o prossimità alle situazioni tipizzate».

Pertanto, possono configurarsi ipotesi di potenziale conflitto di interessi, con conseguente obbligo di astensione, solo 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).

Sussiste, inoltre, l'ipotesi di conflitto c.d. strutturale, nei casi in cui 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 esposto, il Direttore dovrebbe astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività relative all'ambito territoriale del Comune di cui lo stesso è Sindaco.

Premesso ciò a fini meramente collaborativi, si ribadisce 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). Anche per tale individuazione possono essere utili i suggerimenti forniti dall'ANAC nel PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4).

Distinti saluti

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Atto firmato digitalmente