



## Il Presidente

...omissis...

Fascicolo ANAC n. 1175/2025

**Oggetto:** Richiesta di parere in merito alla sussistenza di un potenziale conflitto d'interesse a carico di un dipendente della Provincia di ...omissis... con incarico di dirigente sindacale (prot. n. 31955, 31958, 31959 e 31905 del 28 febbraio 2025).

In riferimento alla questione sottoposta all'esame della scrivente Autorità con note acquisite al prot. A.N.AC. n. 31955, 31958, 31959 e 31905 del 28 febbraio 2025 - aventi ad oggetto la sussistenza di conflitti d'interesse a carico di un dipendente con incarico di dirigente sindacale, del Segretario generale e del dirigente del personale dell'amministrazione provinciale – si rappresenta quanto segue.

Il conflitto d'interesse si realizza nel caso in cui l'interesse pubblico sia (o possa essere) 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 descritte 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. Al riguardo, è possibile distinguere tra fattispecie di conflitto "tipizzate" e "non tipizzate": nella prima accezione rientrano quelle previste dall'art. 7 d.P.R. cit. (*"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"*), mentre alla seconda sono riconducibili le fattispecie, attuali o potenziali, non altrimenti conosciute o conoscibili e



ciononostante suscettibili di determinarne il rischio di insorgenza di un rapporto di favore o comunque di non indipendenza e imparzialità in relazione a rapporti pregressi, sintetizzate nell'espressione "*gravi ragioni di convenienza*" riportata dal penultimo periodo dell'art. 7 (cfr. Consiglio di Stato, Sez. V, sent. del 20 luglio 2022 n. 6389).

In particolare, l'Autorità ha rilevato che il conflitto di interessi può celarsi anche nel caso in cui il conferimento di una carica pubblica appaia formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013, laddove, tuttavia, si rilevi una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma ripetuta e diffusa, in relazione alla posizione ricoperta. In quest'ipotesi, posto che l'esistenza del conflitto non è per legge ostativa al conferimento dell'incarico, appare necessario effettuare una ponderata valutazione sotto il profilo della sua opportunità.

Ciò in quanto la principale misura di prevenzione del conflitto d'interessi, anche potenziale, 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. Tuttavia, a fronte di un conflitto ripetuto e diffuso "*il rimedio dell'astensione potrebbe rivelarsi non idoneo a garantire lo svolgimento di un incarico nel rispetto del principio di imparzialità, poiché per risolvere la situazione di conflitto di interessi cd. strutturale sarebbe, di fatto, necessaria una ripetuta astensione con conseguente pregiudizio del funzionamento, del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa*" (Cfr. PNA 2019, Parte III, paragrafo 1.4.1). Ad ogni buon fine, spetta all'amministrazione la verifica in ordine alla sussistenza delle relative condizioni nonché l'individuazione delle misure preventive ritenute più efficaci.

In un'ottica collaborativa, dunque, si forniscono alcune indicazioni volte a consentire una valutazione completa e puntuale delle fattispecie di conflitto, con particolare riguardo alla natura degli interessi facenti capo ai soggetti coinvolti.

Con riferimento all'incarico di dirigente sindacale, occorre evidenziare che il dipendente in tale posizione è portatore di un interesse comune a più individui - ossia i lavoratori iscritti al sindacato - ma non persegue un interesse pubblico generale. Lo stesso, infatti, promuove istanze ed esigenze riconducibili ad una specifica categoria del personale. Ciò non esclude, tuttavia, che possa veicolare per il tramite dell'organizzazione sindacale istanze a carattere personale, venendo meno al proprio mandato. In ogni caso, ferme restando le prerogative dell'amministrazione nella valutazione dei conflitti d'interesse, si rileva nel caso concreto l'assenza di uno specifico interesse pubblico che potrebbe porsi in contrasto con gli interessi personali e/o "di categoria" facenti capo al dipendente.



Diversamente, il Segretario generale ed il dirigente del personale della Provincia di ...*omissis*..., in qualità di componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, sono preposti allo svolgimento di un procedimento amministrativo, volto ad assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa mediante l'accertamento di eventuali infrazioni a carico dei dipendenti dell'ente e l'irrogazione delle relative sanzioni. Tali soggetti curano l'interesse dell'amministrazione anche nell'ambito delle trattative sindacali, che sono tenuti a condurre nell'ottica di incrementare i livelli di efficienza e produttività dell'attività amministrativa nonché il raggiungimento degli obiettivi organizzativi ed individuali. Pertanto, sia nell'ambito dei procedimenti disciplinari che delle trattative sindacali vengono in rilievo interessi esclusivamente pubblicistici. Anche in questo caso, dunque, difetterebbe un'effettiva alterità tra interessi di diversa natura che possa dar luogo ad un conflitto d'interessi.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 2 aprile 2025, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

*Il Presidente*

*Avv. Giuseppe Busia*

Firmato digitalmente