



Al  
RPCT dell'Assemblea Ambito Territoriale  
Ottimale OMISSIS

## Fascicolo URAV n. 3094/2023

Da citare nella corrispondenza

**Oggetto:** Richiesta di parere del RPCT dell'Assemblea Ambito Territoriale Ottimale OMISSIS in merito ad ipotesi di inconferibilità/incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013 dell'incarico di componente monocratico del Nucleo di Valutazione dell'Ente (prot. ANAC n. OMISSIS)

Con riferimento alla nota in oggetto - con la quale è stato richiesto un parere dell'Autorità in merito ad ipotesi di inconferibilità/incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013 dell'incarico di componente monocratico del Nucleo di Valutazione dell'Ente - si rappresenta quanto segue.

La questione prospettata nella richiesta di parere concerne l'applicazione del d.lgs. n. 39/2013 all'incarico di componente monocratico del Nucleo di Valutazione dell'Ente.

Dirimente nel caso in esame è, quindi, la natura giuridica del predetto incarico.

Invero, l'Autorità, con la delibera n. 622 dell'8 giugno 2016, ha chiarito che gli incarichi e le cariche cui si riferisce il decreto n. 39/2013 sono gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, le cariche di presidente ed amministratore delegato in enti in controllo pubblico, ovvero in enti regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni, gli incarichi di direttore generale, amministrativo e sanitario nelle aziende sanitarie. Le disposizioni contenute nel d.lgs. citato non sono, peraltro, suscettibili di interpretazione estensiva in quanto costituiscono l'espressione della scelta discrezionale del legislatore, il quale con esse ha individuato a priori fattispecie nelle quali sussiste un potenziale conflitto di interesse e/o nelle quali l'azione del funzionario può mettere a rischio l'immagine di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione stessa.

Con successiva delibera n. 1006 del 23 ottobre 2019, questa Autorità ha evidenziato che la disciplina delle inconferibilità/incompatibilità contenuta nel d.lgs. 39/2013 non si applica all'incarico di revisore dei conti negli enti locali di cui all'art. 234 e ss. TU enti locali e all'incarico di revisione dei conti negli enti del sistema camerale ai sensi dell'art. 17 della legge n. 580/1993, in quanto tali incarichi non sono riconducibili allo svolgimento di funzione dirigenziale o gestoria che costituisce uno dei presupposti di applicabilità delle fattispecie di inconferibilità/incompatibilità previste dal d.lgs. 39/2013.

Alle stesse conclusioni si è giunti in passato laddove, valutando l'applicabilità delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013 agli incarichi di revisore dei conti conferiti nel collegio sindacale di un'azienda sanitaria locale, l'Autorità ha precisato che *«le disposizioni in tema di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013 non si applicano ai componenti di un organo collegiale di vigilanza e controllo interno sull'attività di un ente, in quanto le suddette disposizioni attengono ad incarichi di livello o di funzione*

*dirigenziale»* (orientamento n. 75 del 23 settembre 2014).

Quanto al caso in esame, nell'*Avviso di selezione comparativa Acquisizione di manifestazioni di interesse alla nomina di componente del Nucleo di Valutazione* dell'A.A.t.o. OMISSIS – sezione "oggetto dell'incarico" – si precisa che «*La prestazione professionale oggetto dell'incarico consiste nello svolgimento delle funzioni e delle attività di cui all'art. 14, comma 4, del D.lgs. 150/2009, nonché di tutte le altre funzioni/attività attribuite al Nucleo di Valutazione da specifiche disposizioni di legge. In particolare il Nucleo espleta tutte le funzioni e i compiti previsti all'art. 24 del Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente. Il Nucleo, operando in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli Organi di governo sia rispetto ai Responsabili della gestione, è organo tecnico consultivo del Presidente cui esprime proposte e pareri nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, e lo supporta sotto il profilo tecnico-gestionale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi alla struttura dell'Ente attraverso la predisposizione di apposita relazione».*

Ai sensi del citato art. 24 del Regolamento dell'Ente, il NdV svolge i seguenti compiti:

- accerta la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa alle prescrizioni ed agli obiettivi predeterminati con il PEG/Piano della Performance e verifica l'efficienza, l'efficacia e l'economicità, nonché la trasparenza, l'imparzialità ed il buon andamento dell'attività amministrativa, anche per quanto concerne la rispondenza dell'erogazione dei trattamenti economici accessori alla normativa di settore;
- valida la Relazione sulla Performance e ne verifica l'avvenuta pubblicazione sul sito istituzionale dell'A.A.t.o. OMISSIS;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- predispone la valutazione del Direttore dell'Ente ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità da parte dell'A.A.t.o. OMISSIS.

Da quanto sopra rappresentato, sembrerebbe che il componente del Nucleo di Valutazione non eserciti in via esclusiva competenze di amministrazione e gestione, come richiesto dall' art. 1, comma 2, lettere j) e k), d.lgs. n. 39/2013, ma sia più che altro un componente di un organo di monitoraggio e controllo interno dell'Ente.

Alla luce di ciò, secondo i principi espressi negli orientamenti di cui sopra, la disciplina delle inconferibilità/incompatibilità contenuta nel d.lgs. n. 39/2013 non sembra trovare applicazione nel caso di incarico di componente del Nucleo di Valutazione, purché nessuna delle funzioni svolte dal soggetto sia riconducibile a funzioni dirigenziali o gestorie, che costituiscono, come già chiarito da questa Autorità, uno dei presupposti di applicabilità delle fattispecie di inconferibilità/incompatibilità previste dal d.lgs. 39/2013.

Per completezza, si ricorda che, in merito al conflitto d'interessi, 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 dipendenti.

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).

Tanto premesso, in un'ottica di leale collaborazione, si evidenzia quanto segue.

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.

Invero, l'articolo 7 menzionato dispone che *"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"*.

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 da ANAC nel PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4).

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 12 luglio 2023, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Atto firmato digitalmente