



Presidente

Direttore Generale della OMISSIS

Fascicolo ANAC n. 2621/2024

*Da citare nella corrispondenza*

**Oggetto:** Richiesta di parere della società OMISSIS in merito all'elezione di un dipendente della società a Sindaco di un Comune socio della medesima società (protocolli ANAC n. 56015 del 15.05.2024 e n. 59324 del 24.05.2024)

Con riferimento alla richiesta di parere in oggetto – che concerne genericamente un dipendente della società che potrebbe essere eletto Sindaco di un Comune socio al 2% della società - si rappresenta quanto segue.

La società OMISSIS – secondo quanto emerge dalla visione dello statuto pubblicato nel sito istituzionale (art. 1), nonché chiarito nella Vs. richiesta di parere - è una società per azioni a totale capitale pubblico partecipata da 44 comuni soci.

Giova preliminarmente precisare che l'Autorità ha chiarito che gli incarichi e le cariche cui si riferisce il d.lgs. 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 (delibera n. 622/2016).

Alla luce di ciò, sulla base delle informazioni fornite nella richiesta in cui si parla genericamente di un "*dipendente a tempo indeterminato della scrivente società senza potere di firma*", non sembra trovare applicazione il citato decreto.

Si ricorda, peraltro, che il d.lgs. n. 39/2013 non prevede ipotesi di inconferibilità/incompatibilità di incarichi politici, né l'Autorità ha la competenza in merito al conferimento di tali incarichi. Infatti, precipuo scopo del decreto citato è la tutela dell'indipendenza delle cariche amministrative da indebite influenze provenienti dalla politica o da interessi privatistici e, pertanto, la normativa individua situazioni di incompatibilità/inconferibilità dei soli incarichi amministrativi.

Per completezza, si rammenta che, in merito all'accertamento delle cause di incompatibilità o delle situazioni di conflitto di interesse degli amministratori locali previste nel TUEL, l'Autorità ha inviato al Governo e al Parlamento l'Atto di segnalazione n. 7 del 4 novembre 2015.



Quanto all'eventuale ipotesi di conflitto di interessi in cui possa trovarsi il dipendente della società per il ruolo assunto presso il Comune socio, si rammenta che l'Autorità – nel PNA 2019 – ha chiarito che 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*".

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.

La *ratio* dell'obbligo di astensione, in simili circostanze, si rinviene quindi nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa. Peraltro, il riferimento alla *potenzialità* del conflitto di interessi mostra la volontà del legislatore di impedire *ab origine* il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo *assoluto* il vincolo dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità.

Alla luce di quanto sopra esposto e delle limitate informazioni fornite nella richiesta di parere, ferma restando la competenza della società per ogni accertamento nel merito, sembrerebbe opportuno che il dipendente si astenga dal prendere decisioni in conflitto, anche potenziale, di interessi con propri interessi personali.

Da ultimo si raccomanda, nel rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione di cui alla l. 190/2012, l'adozione di misure di maggior tutela, quale potrebbe essere l'introduzione, all'interno del Codice di comportamento dell'ente, ove non previsti, di specifici obblighi di comunicazione e astensione finalizzati ad evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse reale o anche solo potenziale. 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 giugno 2024, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

*Avv. Giuseppe Busia*

Firmato digitalmente