



comune di trieste
piazza Unità d'Italia 4
34121 Trieste
www.comune.trieste.it
partita iva 00210240321



Linee Guida per la gestione dei conflitti di interessi

*Disposizioni organizzative del Segretario Generale
nella sua qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*

Trieste, 20.02.2023 PROT B 20/1 - 1/1 – 2023 (1350)	Segretario Generale dott. Giampaolo Giunta	Firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.
--	---	---

SOMMARIO

1. Scopo e ambito di applicazione.....	Pag. 1
2. Riferimenti normativi.....	Pag. 1
3. Definizioni.....	Pag. 1
4. Disciplina dell'istituto.....	Pag. 3
5. Il conflitto di interessi in materia di Contratti pubblici.....	Pag. 4
6. Il Responsabile Unico del Procedimento e il conflitto di interessi: un approfondimento.....	Pag. 6
7. Indicazioni operative.....	Pag. 7
8. Ricognizione straordinaria conflitto di interessi.....	Pag. 9

1. Scopo e ambito di applicazione

Uno dei profili più delicati inerenti alla tensione dell'attività amministrativa al perseguimento dell'interesse pubblico, nella logica della buona amministrazione, risiede nella disciplina del conflitto di interessi.

La finalità del presente documento è quella di fornire a tutti gli uffici del Comune di Trieste un supporto per riconoscere e gestire correttamente i casi di conflitto di interessi, anche potenziale, che possono sorgere nell'agire quotidiano.

2. Riferimenti normativi

Il Legislatore dedica particolare attenzione alle ipotesi in cui interessi personali e particolari dei dipendenti pubblici possano interferire con il perseguimento dell'interesse collettivo cui è preordinata l'attività amministrativa, frustrandone le finalità. Di qui **la predisposizione di un articolato impianto normativo composto da norme a carattere generale accompagnate da una serie di disposizioni di settore, oltre che di atti e documenti amministrativi adottati da questa Amministrazione.**

- **Art. 97 Cost.**, il quale prescrive che *“I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il **buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione**”* e **art. 98, comma 1, Cost.** che stabilisce che *“I **pubblici impiegati** sono **al servizio esclusivo della Nazione**”*;
- **L. 241 del 7 agosto 1990** “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”: **Art. 6 bis** “Conflitto di interessi” introdotto dall'art. 1, co.41, della L. 6 novembre 2012, n. 190 c.d. Legge Severino;
- **D.lgs. 165 del 30 marzo 2001** “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”: **Art. 53** “Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi”;
- **D.P.R. 62 del 16 aprile 2013** “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”: **Art. 4, comma 6** “Regali, compensi e altre utilità”, **Art. 5** “Partecipazioni ad associazioni e organizzazioni”, **Art. 6** “Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse”, **Art. 7** “Obbligo di astensione”, **Art. 13, comma 3** “Disposizioni particolari per i dirigenti” e **Art 14, comma 2** “Contratti e altri atti negoziali”;
- Il “Codice di comportamento aziendale” approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 31 gennaio 2014 (aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. 234 del 24 maggio 2018): **Art. 4** “Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse” e **art. 5** “Obbligo di astensione”;
- **D.lgs. n. 50 del 18 aprile 2016** “Codice dei contratti pubblici”: **Art. 42** del “Conflitto di interessi”;
- **Linee Guida ANAC n. 15** recanti “Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici” approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del **5 giugno 2019**;
- **Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024**;
- **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025** (v. pag. 40 ss.).

3. Definizioni

Nel settore pubblico il **conflitto di interessi** si configura nelle situazioni in cui un **interesse secondario di carattere personale del funzionario pubblico interferisca o potrebbe**

tendenzialmente interferire con l'interesse primario della collettività, inficiando l'abilità ad agire in conformità con i suoi doveri e responsabilità. In altre parole, l'interferenza tra la sfera istituzionale e quella personale del funzionario pubblico, si ha quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio sono adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con quelli pubblici.

Secondo autorevole giurisprudenza amministrativa, il conflitto di interessi “*non consiste in comportamenti dannosi per l'interesse funzionalizzato, ma in una condizione giuridica o di fatto dalla quale scaturisce un rischio di siffatti comportamenti, un rischio di danno. L'essere in conflitto e abusare effettivamente della propria posizione sono due aspetti distinti*” (Cons. Stato parere n. 667/2019). Secondo tale interpretazione, dunque, **si può ritenere sussistente il conflitto di interessi ogni volta che le decisioni che richiedono imparzialità e genuinità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto col preminente interesse pubblico al quale è preposto.**

E' utile ricordare che l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) ha da tempo identificato **tre tipi di conflitti di interessi**:

- **attuale o reale**: è presente al momento dell'azione o decisione del dipendente pubblico e implica un conflitto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico, in cui quest'ultimo possiede a titolo privato interessi che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubbliche;
- **potenziale**: potrà diventare attuale in un momento successivo, in quanto il funzionario pubblico ha interessi privati che potrebbero far sorgere un conflitto di interessi nel caso in cui dovesse assumere in futuro responsabilità specifiche ufficiali;
- **apparente**: può essere percepito dall'esterno come tale, poiché sembra che gli interessi privati di un funzionario pubblico possano influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi, ma, di fatto, non è così.

Inoltre si può ulteriormente distinguere tra un conflitto di interessi:

- **diretto**: comporta il soddisfacimento di un interesse del dipendente pubblico;
- **indiretto**: attiene a entità o individui diversi dal dipendente pubblico, ma allo stesso collegati.

In linea di massima, si possono individuare (cfr. Massimo Di Rienzo) le **seguenti relazioni sociali** ed economiche che possono sottendere una situazione di conflitto:

- Relazioni “**ambigue**” doni, regali, altre utilità;
- Relazioni “**finanziarie**” rapporti finanziari, crediti o debiti;
- Relazioni “**politiche**” appartenenza a partiti, associazioni o organizzazioni;
- Relazioni “**amicali**” amicizia, grave inimicizia;
- Relazioni “**familiari/affettive**” coniugio, convivenza, parentela o affinità;
- Relazioni di “**rappresentanza**” tutoraggio, cura, procura o agenzia;
- Relazioni “**professionali**” collaborazione con soggetti privati;
- Relazioni “**professionali future**” *pantouflage* o *revolving doors*¹;

¹ L'art. 53, co. 16 *ter*, del D.lgs. 165/2001 prevede che “*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti*”. A tal proposito si richiamano le misure preventive

- Relazioni “**extra-istituzionali**” incarichi d’ufficio o extra-istituzionali.

Il conflitto di interessi può avere ad oggetto utilità sia materiali che immateriali, patrimoniali e non, purché riconducibili al soggetto preposto a quella determinata funzione pubblica che verrebbe compromessa dal soddisfacimento dell’interesse provato dal soggetto o di terzi.

Infine, ritengo opportuno sottolineare come, dall’analisi delle norme sopra descritte, sia possibile operare un’ulteriore distinzione in relazione ai casi di conflitto di interessi. Infatti, tale conflitto può sorgere in via generale in relazione all’assegnazione di un soggetto ad uno specifico ufficio (cfr. D.P.R. n. 62/2013 artt. 4, comma 6, 5, 6 e 13, comma 3 e D.lgs. 165/2001 art. 35 *bis*), ma anche con riferimento alle singole pratiche trattate dall’ufficio (cfr. D.P.R. 62/2013 artt. 7, 14, comma 2, L. 241/90 art 6 *bis* e D.lgs 50/2016 art. 42).

4. Disciplina dell’istituto

La disciplina del conflitto di interessi nella Pubblica Amministrazione rinviene la sua **fonte primaria** nei **principi costituzionali di imparzialità e buon andamento**, di cui all’art. 97 Cost..

Sul pubblico dipendente, invero, non gravano solo doveri di erogare la propria prestazione lavorativa alla Pubblica Amministrazione dalla quale dipende, ma sullo stesso incombono altresì doveri connessi alle funzioni pubbliche svolte, esigibili dall’Amministrazione di appartenenza, cui il funzionario è tenuto anche nei confronti della società e dei cittadini.

La necessità dell’adozione di una specifica disciplina deriva dal rischio che un’azione viziata da conflitto di interessi da parte del dipendente possa ripercuotersi negativamente sull’andamento del procedimento amministrativo, compromettendone, anche solo potenzialmente, l’imparzialità di giudizio nei confronti dei destinatari dell’attività amministrativa e dei terzi.

L’istituto in esame è stato generalizzato, come anticipato, dalla Legge Severino, che ha introdotto l’**art. 6 bis** nel *corpus* della **L. 241/90**. Tale norma si caratterizza per avere una portata ampia e può essere considerata a tutti gli effetti come un **punto di riferimento del sistema di prevenzione dei conflitti di interessi**. Nello specifico l’art. 6 *bis* della L. n. 241/1990 prevede che *“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”*.

La nuova disposizione prevede un generale obbligo di astensione del dipendente pubblico, nel corso del procedimento amministrativo, al ricorrere di una situazione di conflitto di interessi che possa interessarlo. La presenza di un conflitto “**anche potenziale**” valorizza la *ratio* normativa, volta a impedire ogni situazione di interferenza, rendendo “assoluto” il vincolo di astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, comprimere la libertà di determinazione imparziale.

inserirle nel PTPCT e cioè la previsione nei bandi di gara e negli atti preparatori degli affidamenti di un’apposita condizione soggettiva e di condizioni risolutive specifiche nei contratti. Inoltre, il divieto in questione viene attenzionato tramite l’inserimento nei contratti dei dirigenti e nei provvedimenti di attribuzione degli incarichi delle Posizione organizzative, oltre che fatto sottoscrivere dagli stessi tramite un apposito documento al momento della cessazione dal servizio.

La giurisprudenza amministrativa ha sottolineato il carattere “anche potenziale” del conflitto di interessi, ravvisandone la sua configurabilità anche in ipotesi in cui sia ininfluente che esso si sia nel concreto realizzato, ove si consideri che gli obblighi imposti al pubblico dipendente mirano a garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'azione amministrativa e, ad un tempo, a prevenire fenomeni di corruzione (Cons. Stato n. 22683/2018).

Per individuare compiutamente l'ambito applicativo della norma soccorre l'**art. 7 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici**, che, a sua volta, impone l'obbligo di astensione del dipendente dalla partecipazione all'adozione di decisioni o attività che possa coinvolgere gli 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 debito significativi, ovvero i 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”*. In tutti questi casi, dunque, al dipendente compete un **dovere di informare dell'esistenza di taluno di questi casi di conflitto il proprio dirigente**, al quale spetta decidere se le ragioni esposte siano effettivamente tali da trasferire ad altro collaboratore l'istruttoria di quella specifica pratica o meno. Se il dirigente non ritenesse fondate le supposte dichiarate ragioni di conflitto, il lavoratore sarà tenuto ad uniformarsi e a provvedere a svolgere l'attività richiesta.

L'obbligo di astensione di cui alla norma predetta ha condotto l'Autorità Anticorruzione a ritenere necessario coordinare l'art. 7 con l'art. 6 *bis* della L. 241/1990, norma che è stata definita dall'Autorità *“una regola di carattere generale che non ammette deroghe ed eccezioni”*, qualora sussista un conflitto di interessi, anche potenziale, nell'ambito della crescente importanza attribuita al principio di imparzialità e di trasparenza dell'azione amministrativa.

5. Conflitto di interessi in materia di Contratti Pubblici

Come anticipato, la disciplina generale recata dal combinato disposto di cui agli artt. 6 *bis* L. 241/1990 e 7 del d.P.R. n. 62/2013, è accompagnata da **numerose disposizioni che disciplinano specifiche fattispecie di conflitto di interesse**.

Tra le tante, merita particolare attenzione la disciplina del **conflitto di interessi nelle procedure a evidenza pubblica, recata dall'art. 42 del D.lgs. n. 50/2016**. Tale disposizione è finalizzata a preservare la contrattualistica pubblica dal rischio di ingerenze, garantendo l'uguaglianza delle posizioni, la parità di trattamento, e la conseguente tutela della concorrenza, l'immagine imparziale del potere pubblico, e, dunque, il prestigio della Pubblica Amministrazione.

La norma attribuisce alle stazioni appaltanti il compito di prevedere misure adeguate a contrastare la corruzione e di individuare, prevenire e risolvere ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione dei contratti pubblici, onde evitare qualsivoglia distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.

Ai sensi della disposizione in commento, **si verifica conflitto di interessi “quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti delle concessioni o può influenzare, in qualsiasi modo il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di**

concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano **l'obbligo di astensione previste dall'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013**".

Per quanto riguarda l'**ambito di applicazione soggettivo**, la norma deve essere interpretata in senso ampio e con un approccio funzionale e dinamico, connesso all'apporto o al coinvolgimento che determinati soggetti hanno avuto o potrebbero avere nell'ambito dell'affidamento.

Per quanto riguarda il concetto di "stazioni appaltanti", l'art. 3 del Codice chiarisce che si tratta di amministrazioni aggiudicatrici, enti o soggetti aggiudicatori che affidano a un operatore economico un contratto pubblico di appalto o di concessione avente per oggetto l'acquisizione di servizi o forniture oppure l'esecuzione di lavori o opere. Vi rientrano, quindi, anche le società pubbliche e gli enti privati che operino in qualità di stazioni appaltanti e le società in house. La disciplina si applica a **tutto il personale dipendente**, a prescindere dalla tipologia di contratto, e a **tutti coloro che, in base a un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna**. Inoltre, devono essere considerati anche i soggetti che intervengono in fase esecutiva, quindi le situazioni di conflitto di interesse devono essere valutate anche con riferimento ai subappaltatori.

L'ambito di applicazione oggettivo dell'art. 42 cod. app. ricomprende i contratti di appalto, subappalto e di concessione pubblici, nei settori ordinari e speciali, sia sopra che sottosoglia. Inoltre, come ha ricordato l'ANAC con la delibera 273 del 07 giugno 2022, la verifica dei conflitti di interesse deve essere svolta **sia durante la gara, sia nella fase esecutiva**¹. Si applica, **altresi, agli affidamenti gestiti mediante albi dei fornitori, con particolare riferimento agli affidamenti diretti, e ai contratti pubblici e contratti attivi esclusi dal codice.** A questi ultimi, infatti, si applicano ai sensi dell'art. 4 del Codice, i principi di imparzialità e parità di trattamento, la cui tutela è realizzabile, fra l'altro, mediante la prevenzione dei conflitti di interessi.

Chi versa in tali condizioni è tenuto a darne **tempestiva comunicazione** alla stazione appaltante e ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione contrattuale.

La dichiarazione deve ritenersi **valida per la durata della singola procedura di gara** e fino alla conclusione del contratto, essendo necessario produrre e acquisire una nuova dichiarazione in presenza di una nuova gara.

La previsione di una disciplina espressa in materia di conflitto di interessi nelle procedure ad evidenza pubblica ha posto problemi di non poco momento in ordine al suo **raccordo con le altre fonti normative** in cui si inquadra la disciplina generale del conflitto di interessi. L'art. 42, invero, richiama espressamente solo l'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013 e non anche la disposizione generale di cui all'art. 6 bis della L. n. 241/1990, senza operare, quindi, alcun riferimento esplicito alla categoria del conflitto "anche potenziale" né alle "gravi ragioni di convenienza" ivi citate. La disposizione, dunque, sembrerebbe presentare un ambito di applicazione più circoscritto, riferito esclusivamente all'"interesse finanziario, economico o altro interesse personale", con la conseguente inapplicabilità di tali norme nella parte riferita alla categoria di conflitto potenziale o derivante dalle gravi ragioni di convenienza.

Tuttavia, il rapporto di specialità che sussiste tra l'art. 42 e le altre disposizioni vigenti in materia, interviene quale criterio di risoluzione delle incongruenze: la prevalenza delle previsioni della norma speciale, invero, si verifica solo ove le altre disposizioni siano in conflitto con essa. Orbene, nel caso di specie, **le disposizioni di cui agli artt. 6 bis L. n. 241/1990 e 7 d.P.R. n. 62/2012**

¹ In particolare la **fase dell'esecuzione del contratto** risulta essere quella più critica, poiché meno soggetta ai paradigmi della trasparenza e dei controlli, perciò estremamente vulnerabile a influenze esterne di matrice corruttiva.

non sono in contrasto con l'art. 42, ma si pongono con esso in un rapporto di complementarità.

Tanto è stato affermato anche dalla stessa Autorità Anticorruzione (Linee Guida ANAC n. 15/2019), secondo la quale **le situazioni di conflitto di interesse di cui all'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013, sarebbero richiamate dall'art. 42 del D.lgs. n. 50/2016 a titolo meramente esemplificativo** e rappresenterebbero ipotesi predeterminate per le quali la valutazione della possibile sussistenza del rischio di interferenza dell'interesse privato nelle scelte pubbliche è operata a monte dal legislatore.

Infine, il Codice dei contratti detta una specifica disciplina in ordine alla **composizione della commissione aggiudicatrice** all'art. 77 del Codice dei contratti pubblici. Ai sensi del comma 9 della disposizione in esame, incombe sui commissari di gara l'obbligo di dichiarare, al momento dell'accettazione dell'incarico, l'inesistenza di cause di incompatibilità o di astensione. L'assenza delle stesse deve persistere per tutta la durata dell'incarico e presuppone la sussistenza di un interesse attuale e diretto per potersi ravvisare un obbligo di astensione.

6. Il Responsabile Unico del Procedimento e il conflitto di interessi: un approfondimento

In merito al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, un ruolo fondamentale è svolto dal RUP, il quale è un vero e proprio Project Manager, incaricato di fornire impulso al processo di affidamento (prima) e di esecuzione (dopo) della commessa pubblica. La capacità richiesta, infatti, non è solamente tecnica ma propositiva ed organizzativa, e ciò al fine di **garantire che l'intero ciclo dell'appalto sia condotto in modo unitario, nel rispetto dei costi e dei tempi preventivati, garantendo la qualità della prestazione ed il controllo dei rischi.**

Nello specifico il RUP è il soggetto tenuto a:

- acquisire le dichiarazioni rese dai soggetti all'atto della partecipazione a una procedura di gara;
- sollecitare il rilascio delle dichiarazioni ove non siano state ancora rese;
- effettuare una prima verifica di tali dichiarazioni controllando che siano state rese correttamente. La verifica sulla dichiarazione del RUP viene svolta in primo luogo dai soggetti che lo hanno nominato o dal superiore gerarchico. Resta fermo che gli uffici competenti dell'amministrazione – nell'ambito dei propri controlli a campione sulle dichiarazioni – possono comunque sottoporre a ulteriore verifica anche le dichiarazioni rese dal RUP;
- Vigilare sul corretto svolgimento di tutte le fasi della procedura e, nel caso in cui rilevi un conflitto di interessi, segnalarlo al dirigente dell'ufficio del dipendente o agli uffici competenti per le successive valutazioni;
- Verificare l'attuazione delle misure programmate nel Piano anticorruzione e valutarne l'adeguatezza.

È necessario stabilire, quale misura preventiva per evitare l'insorgere di situazioni di conflitto di interessi, dei criteri di rotazione nella nomina del RUP, ove possibile e tenuto conto delle caratteristiche e delle modalità organizzative dell'amministrazione.

Il RPCT e il RUP si raccordano per garantire un supporto reciproco: per il RUP nella valutazione circa la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto; per il RPCT nell'ambito della verifica della idoneità e attuazione delle misure inserite nei Piani e della sua conoscenza tempestiva di eventuali scostamenti dall'attività programmata.

7. Indicazioni operative

Al fine di prevenire e comporre le situazioni di conflitto di interessi, il Comune di Trieste si è dotato di una serie di misure inserite sia nel Codice di comportamento aziendale, sia nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. La bontà di una tale impostazione è confermata dall'ANAC, la quale, in sede di predisposizione degli "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*" del 2 febbraio 2022, ha sostenuto che "*Ferme le disposizioni del codice di comportamento in materia di conflitto di interessi, si raccomanda alle amministrazioni/enti di individuare specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di interessi, potenziale o reale, con la previsione di apposite misure in relazione alle peculiari funzioni e attività svolte*".

Di seguito un **elenco esemplificativo e non esaustivo delle misure adottabili** a tal fine, che in gran parte sono già state fatte proprie dall'Amministrazione:

- predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
- **acquisizione, protocollazione, conservazione e verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi rese da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a R.U.P.;**
- monitoraggio della situazione, attraverso l'**aggiornamento, con cadenza periodica da definire e comunque tempestivamente in caso di variazioni della situazione, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi,** ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
- esemplificazione di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi;
- chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale;
- chiara individuazione dei soggetti tenuti a ricevere e a valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o da altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
- attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla L.241/1990 e dal codice di comportamento, anche a mezzo di appositi percorsi formativi.

Nel Comune di Trieste il **sistema di verifica dei conflitti e di astensione** si articola attraverso le seguenti **fasi**:

- compilazione del modello (reperibile su intranet comunale nella sezione "Strumenti" → "Moduli e Modelli" e nel sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione trasparente/Disposizioni generali") da parte dei dipendenti che si trovino in una delle situazioni di conflitto identificate dal codice in relazione alle pratiche trattate;
- nel caso dell'articolo 6 del d.P.R. 62/2013 il dipendente deve astenersi autonomamente ed il dirigente deve soltanto prenderne atto;

- nel caso dell'art. 7 d.P.R. 62/2013 la verifica del conflitto e la decisione sull'astensione viene presa dal dirigente che si pronuncia in calce alla dichiarazione circa la sussistenza del conflitto e, in caso positivo, indica come superarlo (ad es. astensione da parte del dipendente e/o avocazione della pratica da parte del dirigente);
- trasmissione di copia della dichiarazione completa della decisione al Responsabile anticorruzione.

In relazione alla valutazione sulla effettiva sussistenza di un conflitto di interessi, l'ANAC nelle linee guida n. 15 del 5 giugno 2019 specifica che occorre valutare se la **causa di astensione sia grave e metta in pericolo l'adempimento dei doveri di integrità, indipendenza e imparzialità del dipendente, considerando, altresì, il pregiudizio che potrebbe derivare al decoro e al prestigio dell'amministrazione** di appartenenza. **È necessario valutare tutte le circostanze del caso concreto, tenendo conto della propria organizzazione, della specifica procedura espletata nel caso di specie, dei compiti e delle funzioni svolte dal dipendente e degli interessi personali dello stesso.**

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza di un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, il Dirigente affida il procedimento ad un diverso funzionario dell'amministrazione oppure, in carenza di idonee figure professionali, lo avoca a sé stesso.

Inoltre, è possibile che il Dirigente adotti delle **misure di mitigazione** che tengano conto della natura e dell'entità del conflitto di interesse, del ruolo svolto dal dipendente nell'ambito della specifica procedura e degli adempimenti posti a suo carico.

Tali misure possono consistere:

- nell'adozione di cautele aggiuntive rispetto a quelle ordinarie in materia di controlli, comunicazione, pubblicità;
- nell'intervento di altri soggetti con funzione di supervisione e controllo;
- nell'adozione di obblighi più stringenti di motivazione delle scelte adottate, soprattutto con riferimento alle scelte connotate da un elevato grado di discrezionalità.

In caso di **omissione delle dichiarazioni o di mancata segnalazione** del conflitto di interessi, nonché laddove il dipendente non si astenga dal partecipare ad una procedura di gara, si può configurare per i dipendenti pubblici **“un comportamento contrario ai doveri d'ufficio”**, **sanzionabile disciplinarmente.**

L'obbligo di rendere tempestivamente la dichiarazione sui conflitti di interesse (e di aggiornarla tempestivamente) garantisce l'**immediata emersione dell'eventuale conflitto** e **consente all'Amministrazione di assumere tutte le più opportune misure** in proposito. Diversamente, **una successiva emersione** della situazione di conflitto non dichiarato potrebbe **compromettere gli esiti del procedimento.**

Al fine di misurare quantitativamente il fenomeno, valutare l'efficacia delle misure adottate per la risoluzione dei casi di conflitto e individuare le eventuali criticità organizzative emergenti, viene tenuto, a cura dell'Ufficio “Anticorruzione e Trasparenza”, un **registro delle comunicazioni** riportante gli estremi di ciascuna fattispecie di conflitto e le prescrizioni individuate dal dirigente.

Il Responsabile dell'ufficio (dirigente o p.o. incaricato) è tenuto, in prima battuta a sottoporre il Piano Anticorruzione in visione ai nuovi assunti con evidenza degli articoli del Codice di comportamento relativi al conflitto di interessi, chiedendone la sottoscrizione. Del pari, il Responsabile dell'ufficio (dirigente o p.o. incaricato) è tenuto poi a chiedere la dichiarazione di insussistenza del conflitto a coloro che vengono trasferiti da un ufficio ad un altro.

Inoltre, nel Piano Anticorruzione 2023/2025 è stata introdotta una nuova altra misura preventiva che prevede **l'inserimento nelle premesse dei provvedimenti della seguente dicitura:** *“attestato che illa sottoscritto/a non versa in situazione di conflitto d'interesse alcuno in relazione alla procedura in oggetto, ai sensi dell'art. 6 bis l. 241/90 e s.m.i., dell'art. 7 D.P.R. 62/2013;”*. Qualora i provvedimenti abbiano ad oggetto l'affidamento di appalti e di concessioni, anche nella fase esecutiva, la dicitura da inserire dovrà essere integrata come segue: *“attestato che illa sottoscritto/a non versa in situazione di conflitto d'interesse alcuno in relazione alla procedura in oggetto, ai sensi dell'art. 6 bis l. 241/90 e s.m.i., dell'art. 7 D.P.R. 62/2013, nonché dell'art. 42 D.lgs. 50/2016;”*.

All'interno delle **schede relative alle specifiche aree di rischio** sono previste diverse misure di verifica del potenziale conflitto di interessi (Autorizzazioni/concessioni, Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici o privati, Affidi, Assegnazioni, Attività sanzionatorie, Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni per i tributi locali, Convenzioni per accoglimenti di minori e di disabili in comunità, centri diurni, seminconvitti, Gestione dei mercati comunali, Gestione farmacie comunali, Ordinanze/pareri e atti autoritativi, Pianificazione e Vendita di immobili e/o regolarizzazione delle pertinenze territoriali).

Infine, ricordo che il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può essere interpellato e offre supporto ai dirigenti competenti allo scopo di valutare la sussistenza in concreto di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere.

8. Ricognizione straordinaria conflitto di interessi

In occasione dell'approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025, nella mia qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ritengo necessario che tutti i Dipartimenti/Servizi svolgano un monitoraggio **all'interno delle proprie strutture e dei propri uffici al fine di verificare la sussistenza di eventuali casi di conflitto di interessi** in modo anche da consentire all'ufficio preposto di aggiornare il già citato registro delle comunicazioni di conflitto di interessi.

Chiedo, quindi, di procedere a tale verifica e di comunicare l'esito, **anche negativo**, entro **il 20 marzo** p.v. inviando apposita comunicazione all'indirizzo mail responsabile.anticorruzione@comune.trieste.it

Il Segretario Generale
Responsabile per la Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza
dott. Giampaolo GIUNTA