

COMUNE DI USSANA

Provincia di Cagliari
P.zza Municipio, 1
Tel. 070/918941 – fax 070/91894325
e.mail info@comune.ussana.ca.it

Ussana, 19.03.2015
Prot. 2216

**Alla c.a. di tutti i Responsabili di Area
e p.c. alla c.a. del Sindaco e dei componenti la Giunta**

DIRETTIVA 3/2015

OGGETTO: Direttiva in materia di obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

La legge 6 novembre 2012, n. 190, nell'introdurre nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, ha novellato la legge 7 agosto 1990, n. 241, sul procedimento amministrativo, inserendo per la prima volta una previsione generale volta a prevenire forme di disfunzioni dell'agire amministrativo conseguenti all'esistenza di un conflitto di interessi. L'art. 1, comma 41, della suddetta legge ha innestando l'art. 6 bis nel tessuto normativo della legge sul procedimento amministrativo (legge 241/1990) disponendo 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 norma contiene due prescrizioni:

- l'obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziali;
- l'obbligo di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Conseguentemente, l'obbligo di astensione dei dipendenti pubblici in tutti i casi di conflitto di interessi, anche potenziale, assurge a dignità di principio generale dell'ordinamento superando così la stretta cerchia di talune previsioni specifiche (come ad esempio le disposizioni di imparzialità delle commissioni di concorso o di gara).

La giurisprudenza aveva già da tempo sostenuto la possibilità di far discendere la portata generale dell'obbligo di astensione dei funzionari pubblici nei casi di conflitto di interesse direttamente dal principio costituzionale di imparzialità (art. 97 della Costituzione) attraverso l'estensione in via interpretativa delle cause di incompatibilità e di astensione dei giudici codificate dall'art. 51 del c.p.c..

In una logica di prevenzione delle occasioni di corruzione e di miglioramento dell'immagine e della credibilità delle istituzioni pubbliche, che ha ispirato la legge n. 190/2012, il conflitto di interessi prescinde dall'effettivo verificarsi di un fenomeno corruttivo comprendendo ogni situazione di conflitto o di contrasto di situazioni personali, comportante

una tensione della volontà verso una qualsiasi utilità che si possa ricavare. Quindi ai fini del conflitto di interessi rilevano gli interessi personali di qualsiasi tipo e non soltanto di carattere economico del funzionario pubblico nonché gli interessi di persone con le quali il funzionario ha una relazione di parentela, amicizia/inimicizia, di affari, di comune appartenenza ad associazioni, ecc.

Una maggiore specificazione del principio è contenuta nel codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. N. 62/2013 il quale all'art. 7 prevede che il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi proprio, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, 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 amministrazione 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.

L'art. 6 del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ussana prevede l'obbligo di astensione in capo al dipendente quando le decisioni o le attività possano coinvolgere interessi propri, ovvero di 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 o quando sussistano ragioni di convenienza.

Il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) stabilisce che la segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente, il quale esaminate le circostanze valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a se ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile della prevenzione della corruzione.

La valutazione del soggetto chiamato ad apprezzare la sussistenza del conflitto di interesse comprenderà anche la verifica che l'astensione non sia un pretesto per non assumere decisioni "scomode" o particolarmente complesse e che il paventato conflitto di interessi sebbene potenziale sia in grado di ledere in effetti l'imparzialità dell'azione amministrativa.

Entrambe le norme prevedono l'obbligo di segnalazione in capo al dipendente della situazione di conflitto, al proprio responsabile di settore, il quale decide sull'astensione. Nell'ipotesi di conflitto in capo al responsabile di settore, la segnalazione va effettuata al responsabile della prevenzione della corruzione.

Si segnala che il TAR Salerno, sez. II, con la sentenza n. 580/2014 ha rilevato che l'alveo applicativo di tale principio va ricondotto alle determinazioni dal contenuto

discrezionale, che implicano quindi apprezzamenti di stampo soggettivo che ben possono, anche solo in astratto, essere condizionati dal fatto che chi concorre all'adozione dell'atto versa nella vicenda un interesse personale, ma non anche quando l'atto si fonda sulla oggettiva verifica dei requisiti, presupposti o condizioni predeterminati da rigide previsioni normative.

E' bene inoltre ricordare che la violazione degli obblighi previsti dal codice dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ussana integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, la violazione è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare. Inoltre, l'atto adottato in violazione dell'obbligo di astensione è illegittimo per contrasto con la disposizione legislativa di cui all'art. 6 bis della legge 241/1990.

Pertanto, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione si raccomanda alle SS.LL. di osservare puntualmente le norme sopra richiamate che trattano dell'obbligo di astensione e si impartiscono le seguenti direttive:

- al fine di dare conoscenza a tutto il personale dell'obbligo di astensione di cui all'art. 6 bis della legge 241/1990 e dell'art. 7 del DPR 62/2013 e dell'art. 6 del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ussana:
 - Pubblicazione della presente direttiva sul sito web, sezione amministrazione trasparente;
 - trasmissione della presente direttiva ai responsabili;
 - trasmissione della presente direttiva a tutto il personale a cura di ciascun Responsabile di Area;
 - consegna, per il futuro da parte dell'ufficio personale o degli altri uffici competenti della presente nota all'atto del conferimento di incarichi o di stipula di contratti di lavoro;
- al fine di rendere operativa la verifica in merito all'assenza di cause di incompatibilità:
 - compilare una dichiarazione in merito all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi per tutte le procedure concorsuali e/o selettive per l'assunzione di personale e per le progressioni di carriera; per tutte le procedure concorsuali e/o selettive per l'affidamento di incarichi di studio, ricerca, consulenza, collaborazioni ecc; per tutte le procedure di scelta del contraente per la realizzazione di lavori e per le acquisizioni di beni e servizi; per tutte le procedure di erogazione di benefici economici; per tutte le procedure di autorizzazione o concessione.

Tutte le dichiarazioni, comunicazioni e valutazioni dovranno essere conservate negli atti del procedimento.

In sede di controllo interno successivo di regolarità amministrativa si verificherà l'osservanza delle norme in materia di conflitto di interessi nonché la presenza, negli atti del procedimento, delle predette dichiarazioni, comunicazioni e valutazioni.

Al fine di facilitare il lavoro e in ottemperanza a quanto previsto dal piano di prevenzione della corruzione del Comune di Ussana 2015/2017 (paragrafo 6.6 del piano) si allega la modulistica da utilizzare per la segnalazione dei casi di conflitto di interessi.

Si raccomanda l'attenta lettura e l'osservanza delle disposizioni contenute nel Piano

triennale di prevenzione della corruzione e nel codice di comportamento dei dipendenti pubblici e nel codice di comportamento del Comune di Ussana pubblicati nel sito web del Comune nella sezione Amministrazione trasparente.

Copia della presente sarà pubblicato sul sito web del Comune di Ussana nella sezione dedicata all'AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE – atti generali.

Il Segretario generale
Dott.ssa Antonella Marcello

COMUNE DI USSANA

Provincia di Cagliari
P.zza Municipio, 1
Tel. 070/918941 – fax 070/91894325
e.mail info@comune.ussana.ca.it

Ussana, --

Al Responsabile della prevenzione della corruzione

oppure

Al Responsabile dell'Area

DICHIARAZIONE IN MERITO ALL'OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI ANCHE POTENZIALE

(Ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/1990 e dell'art. 6 comma 2 del D.P.R. 62/2013)

OGGETTO: procedura di

Il/la sottoscritto/a in qualità di (presidente di commissione di gara o di concorso, componente commissione di gara o di concorso, segretario commissione di gara o di concorso, responsabile procedimento, responsabile settore, ecc)

Visto l'art. 6 bis della legge 241/1990 come integrata con legge 190/2012 il quale 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".

Con riferimento al procedimento indicato in oggetto

DICHIARA

- Di non trovarsi in condizioni di conflitto di interessi neanche potenziale relativamente al procedimento indicato in oggetto;

oppure

- Di trovarsi nella seguente condizione di conflitto di interessi -----(es: di avere rapporti di collaborazione, in qualunque modo retribuiti con -----; di avere avuto negli ultimi tre anni rapporti diretti o indiretti di collaborazione, in qualunque modo retribuiti con -----; di avere rapporti finanziari o che li abbiano il coniuge/convivente o i propri parenti o affini entro il secondo grado; di avere interessi propri nel procedimento indicato in oggetto o altro rapporto preferenziali o che li abbia il coniuge/convivente, i parenti o gli affini entro il secondo grado; di avere causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito

o debito significativi o che li abbia il coniuge/convivente more uxorio, i parenti od affini entro il secondo grado con -----; altro _____)

firma
