



COMUNE DI FORMIA
Provincia di Latina
IL SEGRETARIO GENERALE
(Responsabile della prevenzione della corruzione)

Prot. n. _____

Ai Dirigenti:

1° Settore – Personale, Sviluppo Economico, Affari Generali
Dott.ssa Tiziana Livornese

2° Settore – Avvocatura
Avv. Domenico Di Russo

3° Settore – Servizi Sociali
Dott. Italo La Rocca

4° Settore - Economico Finanziario
Dott.ssa Tiziana Livornese

5° Settore – Area Tecnica
Avv. Domenico Di Russo

6° Settore – Polizia Locale
Com.te Rosanna Picano

e, p. c. Al Sindaco

Agli Assessori Comunali

Al Presidente dell'OREF

Al Presidente del Nucleo di Valutazione

SEDE

Oggetto: Legge 190/2012. Conflitto di interessi, incompatibilità. **Direttiva.**

La legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (detta anche legge anticorruzione), in



vigore dal 28 novembre 2012, ha apportato rilevanti modifiche alla **disciplina delle incompatibilità e di conflitto di interessi dei pubblici dipendenti** variando e introducendo svariate fonti di disciplina e casistiche che rischiano di ingenerare confusione operative.

Si è ritenuto, pertanto, di adottare la presente Circolare affinché i Dirigenti di Settore provvedano alle verifiche di legge anche nei confronti dei propri dipendenti.

L'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della L. n. 190, assegna al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti *“al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.”*. In attuazione della delega il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Lo strumento dei *codici di comportamento* è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esse contenute regolano, in senso legale ed eticamente corretto, il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

Il nuovo Codice sostituisce il Codice di comportamento approvato con D.M. 28 novembre 2000. Esso contiene misure innovative e stringenti con particolare riguardo alle circostanze che possono dar luogo a conflitto di interessi (art. 6) e che si ricollegano direttamente alla disciplina, art. 6 bis della L. n. 241 del 1990, rubricato “Conflitto di interessi” la quale ultima stabilisce 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:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, ovvero il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale, ed i titolari degli uffici competenti, devono astenersi dall'adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla

decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse pubblico perseguito.

Ritornando al Codice di comportamento l'art. 6 del DPR 62/2013 prevede 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 egli 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.”**

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali e professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse e esplicita, altresì, una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza”.

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 sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Dirigente, lo stesso sarà sostituito da altro Dirigente a seguito di Decreto Sindacale.

E' stato rafforzato il versante relativo alla insussistenza del conflitto di interessi tra l'attività ordinaria svolta dal dipendente e **l'attività extra impiego**. In proposito, il soggetto competente a rilasciare l'autorizzazione per lo svolgimento dell'incarico extra impiego, ovvero il Dirigente per i propri dipendenti, e il Sindaco per i Dirigenti, dovrà valutare l'assenza di conflitto di interessi “anche potenziale” (art. 53 – comma 5, 7 e 9 – cit.). Tale valutazione dovrà essere



effettuata anche da coloro che conferiscono gli incarichi di consulenza previsti dall'art. 7, comma 6 del Decreto Legislativo 165/2001.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12). In questi casi, l'Amministrazione – pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione – deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico. Gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'Amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'Amministrazione di appartenenza.

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, 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. La Legge anticorruzione (L. 190/2012) determina un nuovo impulso alla effettiva trasparenza delle nomine discrezionali e, l'assegnazione di incarichi nella Pubblica Amministrazione.

In particolare, il provvedimento con cui l'Amministrazione di appartenenza consente al dipendente di svolgere queste attività esterne, deve ora contenere l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dalle citate disposizioni 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 esse riferiti.

Il D.Lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha quindi disciplinato:

1. delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;

2. delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
3. delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione e infatti la legge ha valutato, *ex ante* e in via generale, che:

- a) lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- b) il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della Pubblica Amministrazione costituendo un *humus* favorevole ad illeciti scambi di favori;
- c) *in caso di condanna penale*, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione;
- d) incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle suddette limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 165/2001. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'Amministrazione e si disvelassero nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

A proposito della dirigenza pubblica, per "***incompatibilità***" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza dell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1 D.Lgs. n. 39/2012). Destinatari delle norme

sono le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, gli Enti pubblici economici e gli Enti di diritto privato in controllo pubblico. Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del D. Lgs. n. 39/2012.

A differenza della inconfiribilità, **la causa di incompatibilità può quindi essere rimossa** mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Recentissima decisione della Corte di Cassazione Civile, Sent. Sez. Lavoro, n. 22683 del 25.09.2018, ha ulteriormente chiarito che è licenziabile il dipendente pubblico che non si "astiene in caso di conflitto di interessi anche potenziale".

Riporta, testualmente, la Suprema Corte che è altrettanto indubitabile che: "... l'art. 6 bis della L. n. 241, introdotto dall'art. 1 c. 41 della L. 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) ha imposto una precisa regola di condotta del pubblico dipendente che rivesta il ruolo di responsabile del procedimenti, avendo previsto 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 interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

- L'obbligo di segnalazione dei conflitti di interesse anche solo "potenziale" e il dovere di astensione dalla attività di ufficio che possano coinvolgere interessi privati risultano riaffermati anche dal D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamenti dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165).
- Il D.P.R. innanzi richiamato impone (art. 6) al pubblico dipendente "Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti" di informare per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
 - a) se in prima persona, o suoi parenti o affidi entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate e di astenersi "dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto,

anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, e precisa che "il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici".

- Esso prescrive al pubblico dipendente (art. 7) anche di astenersi 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 e di astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.
- Il D.P.R. citato obbliga (art. 9), poi, il pubblico dipendente ad assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle Pubbliche Amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
- (...)
- L'art. 16 c.1, dopo avere attribuito rilievo disciplinare alla violazione degli obblighi previsti dal Codice, prevedendo che essa integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, dispone che "ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni".
- L'art. 16 cit. dispone, inoltre (c.2), che, ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza e che le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi "incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non

modicità del valore del regalo e delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, (comma 6), 6, (comma 2), esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, (comma 9, primo periodo)".

Sin d'ora gli schemi di contratto allegati alle determinazioni a contrarre dovranno contenere una clausola che sussuma l'ostensione dei detti obblighi.

La presente anche ai sensi e per gli effetti del PTPC per il quale il "rischio" richiede una attività preventiva a tutela della integrità delle azioni e delle condotte amministrative.

I Responsabili di Settore vorranno provvedere alla comunicazione della presente ai Dipendenti dei propri Uffici e tal fine si rimane in attesa di formale comunicazione di avvenuto adempimento.

A cura dell'Ufficio CED si dispone la pubblicazione della presente Direttiva in Amministrazione Trasparente – Sottosezione "Altri contenuti -prevenzione della corruzione", Voce "Direttive e Circolari del Segretario Generale".



IL SEGRETARIO GENERALE
(Responsabile della prevenzione della corruzione)
Avv. Alessandro Izzi