



Comune di Ascoli Piceno
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

Servizio
Anticorruzione,
Controlli,
Programmazione e
Formazione

CIRCOLARE RPCT

per l'attuazione della misura specifica

"Circolare finalizzata alla prevenzione del comportamento a rischio di corruzione e di illegalità"

Anno e mese elaborazione	GIUGNO 2024
Versione documento	1
Autore	RPCT

A tutti i Dirigenti//EQ

Circolare operativa anticorruzione nr. 2/2024

Oggetto: PIAO SOTTO SEZIONE 2.3 /PTPCT, Circolare operativa sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, Misura Generale (MG). - **Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.**

IL RPCT

Premesse

- Ruolo del RPCT nella fase di attuazione del PIAO sotto sezione 2.3/PTPC e delle misure di prevenzione: compete al RPCT provvedere a verificare l'efficace attuazione del PIAO sotto sezione 2.3/PTPC e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. A, L. 190/2012). Il RPCT, inoltre, si avvale del supporto della struttura di audit interno, ove prevista, ovvero del supporto del Nucleo di Valutazione al fine della verifica sull'attuazione ed efficacia delle misure di prevenzione della corruzione.
- Iniziative del RPCT a supporto dei dirigenti/EQ: tra le iniziative che il RPCT intraprende per supportare tutti i Dirigenti/Responsabili nella fase di attuazione del PIAO sotto sezione 2.3/PTPCT e delle misure, rientra anche la presente circolare, con la quale si intende fornire ai dirigenti/EQ indirizzi per l'attività di attuazione della misura indicata in oggetto.



MISURA

- Il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il nuovo Codice di Comportamento del pubblico dipendente che afferma i doveri fondamentali di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici devono osservare sia in servizio sia fuori servizio.
- Tutti i dipendenti dell'ente sono tenuti all'osservanza del contenuto del Codice di Comportamento adottato dall'ente con la delibera di Giunta n. 11 del 17/01/2024.

In sintesi questi sono i punti più importanti del nuovo testo, adesso legge dello Stato:

- la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo;
- l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo;
- l'imposizione di comportamenti che sono atti a prevenire il compimento di illeciti e di svolgere le proprie mansioni nel rispetto della legge, al fine di anteporre l'interesse pubblico a quello privato;
- il divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione;
- le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non devono in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro;
- rispetto dell'ambiente;
- contribuire alla riduzione del consumo energetico e della risorsa idrica;
- riduzione dei rifiuti e il loro riciclo.

Tutto ciò premesso

Il RPCT fornisce il seguente indirizzo a tutti i Dirigenti/EQ sulle azioni necessarie per l'attuazione della misura, fermo restando quanto già previsto dal PIAO sotto sezione 2.3/ PTPCT:

Azioni di attuazione della misura	Descrizione
Diffondere tra i dipendenti la conoscenza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale, mettendo a disposizione l'allegato modello per la richiesta di astensione in caso di conflitto, approvato con D.G. n. 91 del 06/04/2023.	Prendere conoscenza delle ipotesi di conflitto di interesse a fronte delle quali è obbligatorio astenersi dal prendere parte, anche nella fase istruttoria, ad un procedimento, nonché distribuire il modello di dichiarazione di sussistenza di conflitto di interessi per richiesta di astensione.

Rientra nei doveri dei dirigenti-responsabili di Elevata Qualificazione illustrare e spiegare il contenuto della circolare ai dipendenti. Non deve, infatti, essere scontata l'esatta comprensione dei testi da parte dei destinatari, in assenza di specifica formazione e di istruzioni operative.

La presente circolare viene inserita su nextcloud nella cartella denominata "cartelle di gruppo", "Guide e Manuali", "Anticorruzione" e pubblicata sul sito istituzionale alla seguente pagina: <https://www.comune.ap.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/8365>.

Si allega: modello 'conflitto di interessi'.

Ascoli Piceno, 14 giugno 2024

Il RPCT
Dott. Vincenzo Recoraro



Comune di Ascoli Piceno
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

Servizio
Anticorruzione,
Controlli,
Programmazione e
Formazione

Nota informativa – Conflitto di interessi

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.

Il D.P.R. n. 62 del 2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, attuativo della legge anticorruzione, ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici “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”, regolando in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzando l’azione amministrativa, con particolare riguardo alle circostanze che possono dar luogo a conflitto di interessi (art. 6).

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente ed altri soggetti che possa risultare di pregiudizio per l’Ente, in particolare quando vi sia il rischio che un interesse secondario o privato possa condizionare gli atti riguardanti un primario interesse istituzionale, costituito dal corretto adempimento dei doveri, finalizzati al perseguimento del bene pubblico.

Il conflitto d’interessi è attuale quando si manifesta durante il processo decisionale del soggetto decisore, cioè quando l’interesse primario e quello secondario entrano in conflitto proprio nel momento in cui è richiesto al soggetto decisore di agire in modo indipendente senza interferenze; è invece potenziale quando il soggetto, avendo un interesse personale, anche a seguito del verificarsi di un certo evento, può arrivare a trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di conflitto attuale che può condurlo a sacrificare l’interesse primario.

L’Ente, pertanto, è tenuto ad evitare che si possano configurare situazioni di conflitto di interessi, che si presentano:

- in tutti i casi in cui sussista il rischio che il dipendente si avvalga della propria posizione all’interno dell’Ente, per favorire, a pregiudizio dello stesso, un soggetto o una struttura esterna, nella quale è in qualche modo interessato;
- in tutti i casi in cui può essere messa in dubbio l’imparzialità del dipendente nell’assumere decisioni verso soggetti esterni, che hanno con l’Ente rapporti contrattuali o di fornitura di beni e/o servizi.

Sono destinatari di tali normative tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato, nonché tutti i soggetti che stipulano con l’Ente contratti di lavoro flessibile, rapporti di collaborazioni o convenzionali a qualsiasi titolo (di seguito indicati complessivamente con “dipendenti”).

Dunque nei rapporti con clienti, fornitori, contraenti, concorrenti ecc., il dipendente, deve curare in via esclusiva gli interessi dell’Ente, rispetto ad ogni vantaggio personale, anche se di natura non patrimoniale.

In particolare 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, gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza (DPR 62/2013, art. 6 Codice comportamento art.7).

L'art. 7 del DPR n. 62/2013 sancisce inoltre un obbligo di astensione dei dipendenti pubblici in ordine a decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, di parenti o conviventi. Pertanto l'Ente deve evitare che dipendenti legati da vincoli di parentela o di affinità sino al terzo grado, di coniugio o convivenza, prestino servizio in rapporto di subordinazione gerarchica nell'ambito della medesima struttura organizzativa e dovrà assegnare il personale che viene a trovarsi in una delle condizioni di cui sopra, ad altra struttura organizzativa aziendale, in posizione compatibile con i requisiti professionali posseduti. Per le predette finalità, l'Ente può valutare di attivare anche procedure di mobilità interaziendale, esclusivamente su base volontaria e nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti (art. 55 bis L.R. 40/2005 e ss.mm.ii.).

All'atto di assegnazione alla struttura di destinazione il dipendente deve informare per iscritto il Dirigente responsabile di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione, in qualunque modo retribuiti, con soggetti o enti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, anche potenziale, precisando:

- a. se in prima persona, o suoi parenti o affini 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 al servizio di appartenenza, limitatamente alle attività a lui affidate.

Il Dirigente Responsabile, coadiuvato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, valuta la presenza o meno di conflitto di interessi, anche potenziale.

L'obbligo informativo si riferisce a tutte le ipotesi in cui si manifestino ragioni di convenienza ed il mancato rispetto costituisce elemento di valutazione della responsabilità disciplinare, quale violazione delle norme in tema di anticorruzione.

Il dipendente deve segnalare con tempestività ogni situazione di conflitto di interessi, quand'anche potenziale al proprio Dirigente responsabile e conseguentemente astenersi dal porre in essere qualsivoglia comportamento contrario agli interessi dell'Ente; sull'astensione decide il Dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto in situazione di conflitto d'interessi, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo.

Il conflitto di interessi sussiste anche quando vi sia l'intento di voler assecondare pressioni politiche o sindacali oppure illegittime pretese di superiori gerarchici.



Comune di Ascoli Piceno
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

*Servizio
Anticorruzione,
Controlli,
Programmazione e
Formazione*

Conflitto di interessi nell'attività extra-istituzionale.

E' stato rafforzato il versante relativo alla insussistenza del conflitto di interessi tra l'attività ordinaria svolta dal dipendente e l'attività extra- istituzionale: l'ufficio competente alla valutazione dell'incarico extra-istituzionale dovrà valutare l'assenza di conflitto di interessi "anche potenziale" (art. 53 –co. 5, 7 e 9).

Tale valutazione dovrà essere effettuata anche da coloro che conferiscono gli incarichi di consulenza previsti dall'art. 7, co. 6 del D.Lgs n.165/2001.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Ente anche l'attribuzione di incarichi gratuiti.

Conflitto di interessi – Dipendenti cessati

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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto 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.

