



**DSU TOSCANA**

SDI/Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagini  
MC

Ai Dirigenti

Ai Coordinatori dei Servizi

Al Personale Aziendale

E p.c. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Ai Membri del Consiglio di Amministrazione

## **Oggetto: Circolare in materia di Prevenzione della Corruzione – Conflitto di interessi.**

Come noto, la legge 6 novembre 2012, n. 190, nell'introdurre nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, ha modificato la legge 7 agosto 1990, n. 241 sul procedimento amministrativo, inserendo per la prima volta una previsione generale volta a prevenire forme di disfunzione nell'agire amministrativo conseguenti all'esistenza di un conflitto di interessi.

Con la presente nota, pertanto, si intendono fornire utili indicazioni in materia di conflitto di interessi, sia sotto il profilo riguardante il verificarsi di possibili fattispecie di conflitto stesso sia con istruzioni operative nel caso in cui tali ipotesi possano verificarsi.

### **> Definizione di conflitto di interessi**

Il "conflitto di interessi", in riferimento alle pubbliche amministrazioni, può essere definito come quella circostanza in cui l'azione del pubblico funzionario, per definizione orientata unicamente alla cura dell'interesse della collettività, è ostacolata o potrebbe essere ostacolata da un interesse secondario personale, o comunque privato, del pubblico funzionario medesimo o di persone ad esso collegate da vincoli di parentela, affinità o amicizia.

Il "conflitto di interessi" si configura, pertanto, allorché il dipendente pubblico è tenuto ad assumere decisioni o a svolgere attività inerenti i suoi compiti che possano essere collegati ad interessi personali oppure interessi del coniuge, di conviventi, di parenti ed affini entro il secondo grado o relativi ai soggetti con il quale il dipendente intrattenga frequentazioni abituali.

In relazione alla natura di tali interessi, va evidenziato che, oltre agli interessi di carattere patrimoniale, può trattarsi anche di interessi riguardanti la volontà di assecondare interessi politici, sindacali o dei superiori gerarchici oppure altri bisogni dell'individuo come ad esempio nell'ambito della propria crescita personale attraverso l'avanzamento di carriera o l'autorealizzazione o tramite rapporti di inimicizia con altre persone (c.d. interessi non patrimoniali).

In relazione a quanto sopra riportato va altresì specificata la distinzione tra conflitto di interesse attuale e conflitto di interesse potenziale.

Per **conflitto di interesse attuale** si intende la situazione in cui, nel momento dell'assunzione di una decisione o nell'espressione di una valutazione/osservazione ovvero, ancora, nelle manifestazioni delle azioni e/o comportamenti attinenti agli ambiti di espletamento dell'attività lavorativa, un interesse del dipendente interferisce con l'interesse primario dell'Amministrazione.

Per **conflitto di interessi potenziale** invece, si comprende la situazione in cui un interesse del dipendente potrebbe tendere a interferire con l'interesse primario dell'Amministrazione rispetto all'adozione di successive decisioni o all'espressione di future valutazioni/osservazioni ovvero, ancora, rispetto a successive azioni e/o comportamenti negli ambiti di espletamento dell'attività lavorativa.



**DSU TOSCANA**

SDI/Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagini  
MC

### ➤ **Varie disposizioni in materia di conflitto di interessi**

Il concetto di conflitto di interessi è richiamato in molteplici norme nell'ambito del nostro ordinamento e pertanto si rende necessario evidenziarne le diverse disposizioni che intervengono in riferimento al tema in esame.

#### **1. Art. 6 bis – Conflitto di interessi – L. n. 241/1990**

L'art. 1, comma 41, della legge 6 novembre 2012 n. 190 ha modificato la legge 7 agosto 1990 n. 241 introducendo la seguente disposizione con l'art. 6 bis: *"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 disposizione stabilisce, da un lato, l'obbligo di astensione per i soggetti ivi indicati, ad adottare gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale, nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale; dall'altro, un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Come chiarito dal Piano Nazionale Anticorruzione (All. 1, par. B.6), la predetta disposizione 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 perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del procedimento, gli altri interessati e i controinteressati". (parere ANAC 25.02.2015).

#### **2. D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165)**

L'art. 7 del D.P.R. 62/2013 stabilisce 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 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"*.

#### **3. Codice di Comportamento aziendale approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10/14 del 04 marzo 2014**

L'art. 6 c. 2 del Codice di Comportamento aziendale stabilisce che: *"Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le 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. 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."*

L'art. 7 invece prevede che:

1. *"Il Dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero dei suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia avuto rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti o 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, procuratore o agente, ovvero di enti ed associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente."*

2. *Il Dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza."*

AZIENDA REGIONALE PER IL  
DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO



**DSU TOSCANA**

SDI/Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagine  
MC

#### **4. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020 adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5/18 del 30.01.2018**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020 adottato dall'azienda prevede espressamente, come misura generale al paragrafo 11.4, l' "Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse" per il personale aziendale che possa trovarsi in situazioni di conflitto ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990, dell'art. 7 del D.P.R. 62/2013 e dell'art. 6, comma 2, e art. 7 del Codice di Comportamento aziendale.

#### **5. Codice degli Appalti – D.Lgs. 50/2016**

In aggiunta alle disposizioni sopra indicate, rimangono naturalmente salve le norme di settore che trattano l'ipotesi di conflitto di interessi con specifico riferimento ad un peculiare ambito.

A tal proposito, in tema di appalti, il D.Lgs. 50/2016 dedica una specifica disposizione al conflitto di interesse, tramite il suo art. 42, con l'intento di disciplinare e porre particolare attenzione al tema del conflitto stesso nell'ambito, appunto, degli appalti. Stante la particolare disciplina di settore, la fattispecie del conflitto di interesse, oltre al richiamato art. 42 del D.lgs. 50/2016, viene disciplinata anche da altre specifiche disposizioni normative degli appalti stessi che a titolo esemplificativo riguardano i membri delle commissioni, i segretari verbalizzanti, il RUP, gli uffici di gara ecc.

#### **> Indicazioni operative per la gestione di possibili casi di conflitto di interesse**

Al fine di poter procedere ad una puntuale valutazione sulle possibili ipotesi di conflitto di interessi, sia attuali che potenziali, è dovere di ogni dipendente segnalare il verificarsi di possibili fattispecie, come in precedenza indicate, e comunicare i motivi dell'astensione affinché questi siano esaminati ed eventualmente, se ritenuti pertinenti e rilevanti, posti a fondamento dell'obbligo di astensione stessa.

In merito all'iter procedimentale da seguire per quanto attiene il verificarsi di possibili situazioni di conflitto di interessi, in ossequio a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione all'Alleg. 1, par. B.6, si stabilisce che:

- i dipendenti devono segnalare per iscritto al Dirigente di riferimento, (utilizzando il modulo A allegato alla presente), la presenza di un conflitto di interesse attuale o potenziale, il quale, esaminate le circostanze della segnalazione, 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;
- nel caso in cui il conflitto riguardi il Dirigente, lo stesso deve informare per iscritto, con comunicazione motivata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che provvederà a valutare le iniziative da assumere in relazione alla segnalazione effettuata.

#### **> Conclusioni**

In qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, si raccomanda alle S.V. di osservare puntualmente sia le norme sopra richiamate, in tema di obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, sia le modalità per eventuali segnalazioni, ricordando che la violazione degli obblighi previsti integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e pertanto oggetto di possibile responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, oltre che responsabilità disciplinare.

AZIENDA REGIONALE PER IL  
DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

sede legale  
Viale A. Gramsci, 36 – 50132 Firenze  
www.dsu.toscana.it  
info@dsu.toscana.it  
C.F. 94164020482 – P.I. 05913670484





**DSU TOSCANA**

SDI/Progetti/Attività Finanziarie, Trasparenza e Anticorruzione, Trattamento Dati/Immagini  
MC

La presente circolare, che verrà pubblicata nella Sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti – Corruzione" costituisce misura di intervento ai fini della prevenzione della corruzione, come previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5/18 del 30.01.2018.

Allegato alla presente si riporta il modulo da poter utilizzare ai fini di una possibile segnalazione di conflitto di interessi.

Link utili per consultazioni:

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Trasparenza  
<https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-per-la-trasparenza-e-lintegrita/>
- Circolare  
<https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione/>

Si ringrazia per la collaborazione e si porgono cordiali saluti.

Il Responsabile della Prevenzione  
della Corruzione e della Trasparenza  
(Dr. Francesco Piarulli)