



Prot. n. 67238 del 21/10/2019

All'Arch. Luca LOZZI
Dirigente Governo del Territorio

Alla Dott.ssa Laura FELICI
Dirigente del Dipartimento Attività Economico
Finanziarie e Amministrative

Al Dott. Michele LAMANNA
Comandante Servizio Polizia Locale e Protezione Civile

Alla Dott.ssa Francesca MORESCHI
Responsabile del Servizio Autonomo Politiche Sociali

Alla Dott.ssa Elena BOSSETTI
Responsabile del Servizio Autonomo Politiche Educative

Al Dott. Paolo TOGNINELLI
Responsabile del Servizio Autonomo Cultura e Direttore della Fondazione ICM

Ai Titolari di Posizione Organizzativa

Ai dipendenti tutti

Oggetto: Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e negli altri procedimenti amministrativi di competenza dei Servizi comunali

Con la presente nota divulgativa si sottopone all'attenzione di tutto il personale dipendente, la delicata questione dell'individuazione e gestione dei conflitti di interesse, così come definiti e rappresentati dalle Linee Guida ANAC n. 15, approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019. Tuttavia il conflitto di interessi non riguarda solo le procedure di affidamento di contratti pubblici, ma naturalmente qualsiasi altro procedimento amministrativo, ecco perché sia nelle linee guida Anac sia nella presente nota si fa riferimento anche all'articolo 6 del DPR n. 62/2013 e all'art.6-bis della legge n. 241/90.

Nella presente nota troverete quindi sintetizzati i punti salienti sul conflitto di interessi sulla base di quanto indicato dall'Anac, con l'obiettivo di declinarle con un taglio operativo sulla nostra realtà Amministrativa.

Il conflitto di interessi e l'azione amministrativa

Il "conflitto di interessi" 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 a esso collegate da vincoli di parentela, affinità o amicizia.



I conflitti di interessi e la corruzione non sono la stessa cosa. La corruzione prevede solitamente un accordo tra almeno due persone e una tangente/un pagamento/un vantaggio di qualche tipo. Un conflitto di interessi sorge quando una persona potrebbe avere l'opportunità di anteporre i propri interessi privati ai propri obblighi professionali.

Un conflitto di interessi non adeguatamente affrontato nell'ambito di una procedura d'appalto (ma il discorso vale per qualsiasi altro procedimento amministrativo) influisce sulla regolarità della procedura stessa e comporta una violazione dei principi di trasparenza, parità di trattamento e/o non discriminazione che un appalto pubblico deve rispettare.

L'OCSE ha identificato **tre tipi di conflitti di interessi:**

- **reale** 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 pubblici.
- **apparente** può dirsi che esiste quando sembra che gli interessi privati di un funzionario pubblico possano influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi, ma, di fatto, non è così.
- **potenziale** si verifica quando un funzionario pubblico ha interessi privati che potrebbero far sorgere un conflitto di interessi nel caso in cui il funzionario dovesse assumere in futuro responsabilità specifiche (ossia, in conflitto) ufficiali.

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 a interessi personali oppure interessi del coniuge, di conviventi, di parenti ed affini entro il secondo grado o relativi a soggetti con i quali 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 propri di soggetti o di organizzazioni di cui il dipendente pubblico sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni, comitati, società nei cui confronti il dipendente pubblico abbia poteri di gestione, o dei quali sia dirigente.

Obbligo di astensione e dovere di segnalazione

Nello specifico, l'art.1, comma 41 della Legge 190/2012, ha innovato la Legge 7 agosto 1990, n. 241 sul procedimento amministrativo, introducendo l'art. 6-bis, rubricato "Conflitto di interessi", che recita: <<*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*>>.

Tale norma, avente una finalità preventiva, contiene due tipi di prescrizioni:

1. un obbligo di astensione a carico del responsabile del procedimento, del titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e dei titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali, in caso di conflitto di interessi, anche potenziale;
2. un dovere di segnalazione, a carico degli stessi soggetti, della situazione, anche potenziale di conflitto di interessi.

Anche il **Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 disciplina all'art. 42 il conflitto di interesse nell'ambito dei contratti pubblici**, stabilendo che:



1. Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.
2. **Si ha conflitto d'interesse** 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 e delle concessioni o può influenzarne, 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'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.**
3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.
4. Le disposizioni dei commi da 1, 2 e 3 valgono anche per la fase di esecuzione dei contratti pubblici.
5. La stazione appaltante vigila affinché gli adempimenti di cui ai commi 3 e 4 siano rispettati.

Nelle linee guida Anac si evidenzia anche l'ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione dell'art.42 del D.lgs 50/2016:

| | |
|---|--|
| Ambito oggettivo di applicazione dell'articolo 42 del codice dei contratti pubblici | si applica a tutte le procedure di aggiudicazione di appalti e concessioni: >nei settori ordinari, sopra e sotto soglia. >nei settori speciali >ai contratti esclusi dall'applicazione del codice medesimo |
| Ambito soggettivo di applicazione dell'articolo 42 del codice dei contratti pubblici | > dipendenti in senso stretto , ossia dei lavoratori subordinati dei soggetti giuridici ivi richiamati e di tutti coloro che, in base ad 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 >l'articolo 42 si applica ai commissari e ai segretari delle commissioni giudicatrici , > soggetti che siano coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di gestione del contratto pubblico (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possano influenzarne in qualsiasi modo l'esito in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'ente |

Secondo l'Anac "Il conflitto di interesse individuato all'articolo 42 del codice dei contratti pubblici è la situazione in cui la sussistenza di un interesse personale in capo ad un soggetto operante in nome o per conto della stazione appaltante che interviene a qualsiasi titolo nella procedura di gara o potrebbe in qualsiasi modo influenzarne l'esito è potenzialmente idonea a minare l'imparzialità e l'indipendenza della stazione appaltante nella procedura di gara. **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 siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico.

Il Conflitto di interessi "potenziale": obblighi dichiarativi

Come sopra anticipato, le norme in materia di conflitto di interessi si applicano anche al cd. "conflitto di interessi potenziale", in riferimento al quale l'astensione rappresenta un obbligo qualora la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e nell'imparzialità dell'amministrazione.

La valutazione del conflitto cd. "potenziale", come per situazioni di conflitto "reali", deve tener conto della qualifica, del ruolo professionale e/o della posizione professionale del dipendente, della sua posizione all'interno dell'amministrazione, della competenza della struttura di assegnazione e di quella gerarchicamente superiore, delle funzioni attribuite o svolte in un tempo passato considerato "ragionevolmente congruo".

Secondo l'Anac oltre alle situazioni richiamate dall'articolo 42, il conflitto di interesse sussiste anche nei casi tipizzati dal legislatore nell'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica n. 16 aprile 2013, n. 62, ivi compresa l'ipotesi residuale, già indicata, di esistenza di gravi ragioni di convenienza. Quindi in base all'art. 7. **Obbligo di astensione del DPR 62/2013:** *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.*

Le linee guida ANAC pongono particolare attenzione agli **Obblighi dichiarativi e di comunicazione** da parte dei dipendenti nella forma della Dichiarazione sostitutiva ai sensi degli articoli 6, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 e 6-bis della legge n. 241/90.

Art. 6. Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. **Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa 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 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 all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. *Il dipendente si astiene 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. 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.*

Quindi in termini pratici avremo due distinte dichiarazioni:

A) una generale connessa all'assegnazione alla struttura organizzativa comunale;



il dipendente comunale in questo caso presenta apposita dichiarazione al proprio dirigente (mentre quest'ultimo la presenta al RPCT) ai sensi dell'art.6 del DPR 62/2013, tale dichiarazione comprende anche i casi di conflitti di interessi, anche potenziali, in capo al responsabile del procedimento e ai dipendenti competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e il provvedimento finale.

È molto importante evidenziare che la dichiarazione, nel caso degli affidamenti di contratti pubblici, ha ad oggetto la sussistenza di **potenziali conflitti di interesse che possono insorgere già nella fase dell'individuazione dei bisogni dell'amministrazione e ancor prima che siano noti i concorrenti**. A titolo esemplificativo si può far riferimento all'ipotesi in cui un funzionario sia parente di un imprenditore che abbia interesse a partecipare, per la sua professionalità, alle gare che la stazione appaltante deve bandire. Chiaramente oltre alle procedure di gara la verifica della sussistenza di possibili conflitti di interesse va estesa a tutti i procedimenti amministrativi di competenza del Servizio.

Per le dichiarazioni di cui al **presente paragrafo A** sono stati predisposti due modelli:

→ **il Modello A 1** - dichiarazione ex art.47 del dpr 445/2000 di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai sensi del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con dpr 62/2013

→ **il Modello A 2** - dichiarazione ex art.47 del dpr 445/2000 di sussistenza/insussistenza di rapporti di collaborazione con soggetti privati, ai sensi del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con dpr 62/2013

B) Una diversa dichiarazione che riguarda invece la specifica procedura di gara/affidamento

I dipendenti che ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione, devono rendere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000.

Tale dichiarazione, resa per quanto a conoscenza del soggetto interessato, ha ad oggetto ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza.

La dichiarazione è rilasciata: al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (*se la dichiarazione è rilasciata dal Dirigente*), al Dirigente del Dipartimento (*se la dichiarazione è rilasciata dal RUP o dalla Posizione Organizzativa*) oppure al Responsabile Unico del Procedimento (*se la dichiarazione è rilasciata da un dipendente incaricato di una delle varie fasi della gara*)

Ogni persona coinvolta in una qualsiasi fase della procedura di appalto (dalla fase di preparazione, elaborazione a quelle di esecuzione o chiusura), deve firmare una dichiarazione e consegnarla al Responsabile del procedimento.

Il RUP rilascia la dichiarazione sui conflitti di interesse al soggetto che lo ha nominato e/o al superiore gerarchico

Pertanto al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia effettuato in assenza di conflitti di interessi, **la nomina è subordinata all'acquisizione della dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interesse resa dal soggetto individuato**, conseguentemente tale dichiarazione deve essere resa, protocollata e acquisita agli atti prima della formale nomina quale membri della commissione o comunque prima che il dipendente venga assegnato a mansioni o compiti connessi ad una specifica procedura di gara.



N.B. L'amministrazione comunale provvede al protocollo, alla raccolta e alla conservazione delle dichiarazioni acquisite, nonché al loro tempestivo aggiornamento in occasione di qualsivoglia variazione sopravvenuta dei fatti dichiarati all'interno del fascicolo relativo alla singola procedura.

Le Linee guida ricordano che la sussistenza di un conflitto di interesse relativamente ad una procedura di gestione di un contratto pubblico comporta il **dovere di astensione dalla partecipazione alla procedura.**

Infatti la partecipazione alla procedura da parte del soggetto che versi in una situazione di conflitto di interessi comporta l'insorgere delle responsabilità, penali, amministrative e disciplinari, individuate all'articolo 42, comma 3, del codice dei contratti pubblici

Sulla base delle linee guida dell'Anac i **dipendenti comunali** che dovranno rilasciare apposita dichiarazione sulla sussistenza o meno di conflitti di interesse, in funzione di ogni fase e processo della gara (dalla programmazione fino al collaudo) sono i seguenti:

- Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo;
- Titolare di Posizione Organizzativa;
- Responsabile Unico del Procedimento;
- Progettista (se dipendente);
- Coordinatore in materia di sicurezza e salute durante la progettazione (se dipendente);
- Commissari di gara
- Segretario della Commissione di gara
- Direttore lavori/direttore esecuzione del contratto
- coordinatore in materia di sicurezza e salute durante l'esecuzione dei lavori (se dipendente);
- Coordinatore per l'esecuzione dei lavori
- Collaudatore

N.B. Le indicazioni fornite per il RUP si riferiscono anche ai membri della struttura di supporto al RUP

N.B. Nel caso in cui la funzione di direttore dei lavori o direttore dell'esecuzione è svolta da un apposito ufficio, le indicazioni fornite si riferiscono ai singoli componenti dell'ufficio.

Per le dichiarazioni di cui al **presente paragrafo B** è stato predisposto un apposito modello:

➔ **Modello B 1** - dichiarazione sostitutiva atto di notorietà attestante l'assenza di cause di incompatibilità e di conflitto di interessi nelle procedure di gara/affidamento di contratti pubblici

La Gestione del conflitto d'interessi nelle Commissioni di Concorso

Il Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico provvederà a realizzare/aggiornare la dichiarazione sostitutiva che i **commissari di concorso** ai sensi dell'art. 11 del d.p.r. 487/1994, dell'art. 35, comma 3, lett. e) nonché del successivo art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 devono rilasciare nelle procedure concorsuali.

Alle commissioni di concorso debbono applicarsi sia le cause di incompatibilità e di astensione del giudice codificate dall'art. 51 c.p.c., sia i principi costituzionali d'imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost., così come oggi recepiti e sviluppati dagli artt. 1 e 6-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Occorre, infatti, riconoscere il giusto valore a quelle situazioni sostanziali (quindi, si desume, anche atipiche), suscettibili in concreto di riflettersi negativamente sull'andamento del procedimento, per fatti oggettivi, anche di sola potenziale compromissione dell'imparzialità, oppure tali da suscitare ragionevoli e non



meramente strumentali dubbi sulla percepibilità effettiva dell'imparzialità di giudizio nei destinatari dell'attività amministrativa e nei terzi. In sostanza, il conflitto di interessi deve essere valutato in concreto (anche se *ex ante*), con la conseguenza che tutte le volte che sia ipotizzabile un potenziale "conflitto di interessi", il soggetto deve, innanzi tutto, segnalare "*tale situazione di conflitto, anche potenziale*" e poi deve necessariamente astenersi.

Tuttavia la sussistenza di una situazione di incompatibilità tale da imporre l'obbligo di astensione, deve essere valutata, non solo – come già evidenziato - *ex ante*, in relazione agli effetti potenzialmente distorsivi che il sospetto difetto di imparzialità sia idoneo a determinare in relazione alla situazione specifica, ma anche con estrema cautela in relazione alla sua portata soggettiva, onde evitare che la sussistenza dell'obbligo di astensione possa essere estesa a casi e fattispecie in alcun modo contemplate dalla normativa di riferimento

Conflitto di interessi, dipendenti privati e soggetti affidatari di contratti pubblici

Per quanto concerne i doveri d'ufficio dei dipendenti privati, analoghe previsioni si rinvencono nei modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, nonché nei codici etici aziendali. Si raccomanda l'inserimento, nei **protocolli di legalità e/o nei patti di integrità**, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente.

Si raccomanda di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti, secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è posta in essere, oltre che nel rispetto del principio di proporzionalità.

La Stazione appaltante valuta il comportamento del concorrente anche ai sensi dell'articolo 80, comma 5, lettera c-bis) del codice dei contratti pubblici, tenuto conto anche della natura del conflitto non dichiarato e delle circostanze che hanno determinato l'omissione.

Attenzione però, la segnalazione da parte del dipendente di un potenziale conflitto di interessi non comporta in automatico l'esclusione dello stesso dalle procedure di gara

qualora il dipendente, in riferimento ad una certa attività o decisione, ritenga doveroso astenersi per aver riscontrato un conflitto di interessi, è tenuto a comunicare e a motivare per iscritto al Responsabile di riferimento l'impossibilità a svolgere quella determinata attività o a partecipare a quella decisione.

il dirigente dell'ufficio di appartenenza del soggetto interessato, è chiamato a **valutare, in contraddittorio con il dichiarante, se la situazione segnalata o comunque accertata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa**. In particolare, il dirigente dovrà 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. La stazione appaltante deve 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.

Se il Dirigente accerta la sussistenza di un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, lo stesso affida il procedimento amministrativo ad un diverso dipendente dell'amministrazione oppure, in carenza di idonee figure professionali, lo avoca a sé stesso.



Inoltre, tenuto conto della natura e dell'entità del conflitto di interesse, del ruolo svolto dal dipendente nell'ambito della specifica procedura (che ricordiamo ancora una volta non è solo quella della gara) e degli adempimenti posti a suo carico, il Dirigente può adottare ulteriori misure amministrative ed organizzative (maggiori controlli, segregazione delle funzioni, obbligo di motivazioni più stringenti

L'esclusione del concorrente (operatore economico) dalla gara ai sensi dell'articolo 80, comma 5, lettera d) del codice dei contratti pubblici è disposta, come *extrema ratio*, quando sono assolutamente e oggettivamente impossibili sia la sostituzione del dipendente che versa nella situazione di conflitto di interesse, sia l'avocazione dell'attività al responsabile del servizio, sia il ricorso a formule organizzative alternative previste dal codice dei contratti pubblici. L'impossibilità di sostituire il dipendente, di disporre l'avocazione o di ricorrere a formule alternative deve essere assoluta, oggettiva, puntualmente ed esaustivamente motivata e dimostrata.

La Prevenzione del Rischio "conflitto di interessi" e il PTPCT

Infine le Linee guida dell'ANAC si concentrano sulla prevenzione del rischio, in particolare per le stazioni appaltanti tenute al rispetto della legge 6 novembre 2012, n. 190 tale indicazione è data nel PTPC all'interno della mappatura dei processi nell'area di rischio "contratti pubblici".

Resta fermo che il conflitto di interessi rileva quando colpisca chiunque partecipi, a qualsiasi titolo e con qualsiasi mansione, alla procedura di gara. Tra le misure atte a prevenire il rischio di interferenza dovuto a conflitti di interesse meritano particolare attenzione quelle relative a obblighi di dichiarazione, di comunicazione e di astensione

A tal proposito è opportuno ricordare che già nell'attuale PTPCT 2019 – 2021 è prevista l'adozione da parte dell'Amministrazione comunale di:

- un Regolamento comunale che disciplini proprio la rotazione del personale dipendente;
- un Regolamento sul Servizio Ispettivo, ai sensi dell'articolo 1, comma 62 della legge 23 dicembre 1996, n. 662
- Nel prossimo PTPCT saranno poi individuati gli eventi rischiosi nelle varie fasi delle procedure di gara e le relative misure di prevenzione, anche sulle base di quanto indicato dalle Linee guida Anac;

Inoltre a partire dal 1 gennaio 2016, l'Ente è già impegnato ad inserire nei documenti di gara, quale parte integrante del contratto, il "**Patto di Integrità**":

Infine sarà aggiornato il Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Monterotondo rafforzando la parte dedicata ai conflitti di interesse e l'applicazione del piano anticorruzione e delle norme sulla trasparenza.

Dichiarazione sussistenza/insussistenza di rapporti di collaborazione con soggetti privati

La vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione prevede l'obbligo per tutti i dipendenti di informare per iscritto, rispettivamente il proprio Dirigente e il Segretario Comunale in qualità di RPCT, di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione, conclusi negli ultimi tre anni o in corso, con soggetti privati in qualunque modo retribuiti, precisando:

a) se in prima persona, o propri parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto o ha 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 allo stesso affidate.

Sono stati pertanto predisposti i seguenti modelli di dichiarazioni, allegati alla presente, che dovranno essere rese da tutti i dipendenti e saranno conservate agli atti.

- **Modello A 1 - dichiarazione ex art.47 del dpr 445/2000 di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai sensi del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con dpr 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Monterotondo**, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 323 del 30/12/2013 e rettificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 28/01/2014
- **Modello A 2 - dichiarazione ex art.47 del dpr 445/2000 di sussistenza/insussistenza di rapporti di collaborazione con soggetti privati, ai sensi del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con dpr 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Monterotondo**, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 323 del 30/12/2013 e rettificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 28/01/2014

Inoltre è stato redatto un modello specifico per i dipendenti coinvolti nelle procedure di affidamento:

- **Modello B 1 - dichiarazione sostitutiva atto di notorietà attestante l'assenza di cause di incompatibilità e di conflitto di interessi nelle procedure di gara/affidamento di contratti pubblici**

Infine si allega alla presente

- **le Linee Guida n. 15 ANAC** in formato pdf recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici».
- **Lo schema sinottico dei conflitti di interesse** nelle procedure di affidamento e nelle procedure amministrative in generale;

N.B. Tenuto conto dell'estrema importanza della gestione dei conflitti di interesse e della tutela dei principi di trasparenza, obiettività e imparzialità nella concreta azione amministrativa dei vari Servizi comunali, tale tematica sarà oggetto di apposito modulo di approfondimento per i Dirigenti e le Posizioni Organizzative all'interno del programma di formazione obbligatoria annuale sull'anticorruzione.

La presente nota e i relativi allegati vengono trasmessi alle caselle di posta elettronica istituzionale dei dipendenti comunali.

La presente nota è pubblicata sul sito internet comunale, nella sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti- corruzione" e con un link anche atti-generalis>riferimenti-normativi-organizzazione-attivita>solo-info/

Il Titolare della P.O.
Servizio Risorse Umane
(Trattamento Giuridico, Trasparenza e Controlli
(Dott. Cristiano De Angelis)

Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e
della Trasparenza
(Dott. Mauro Di Rocco)