



Giunta Regionale della Campania

Responsabile della prevenzione della corruzione e
della trasparenza della Giunta Regionale

D.P.G.R. n. 454 del 25/11/2013

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2016. 0844094 29/12/2016 15,51

Mitt. : 9401 Prevenzione della corruzione e...

Ass. : 51 Dipartimento della Programmazi...

Classifica : 94.1. Fascicolo : 3 del 2016



Ai Capi Dipartimento

*Ai Direttori Generali – Referenti
anticorruzione*

*Al Referente anticorruzione degli Uffici
di Diretta Collaborazione del Presidente*

*All'Autorità di Audit
-Referente anticorruzione*

*Ai Responsabili degli Uffici Speciali
-Referenti anticorruzione*

*Al Responsabile della Struttura di
Missione "UOGP"
-Referente anticorruzione*

*Al responsabile della Struttura di Missione
per lo smaltimento RSB*

*Al Responsabile della Struttura di missione
Chiusura POR FESR 2007/2013*

Al responsabile Ufficio Datore di Lavoro

*Alle UU.OO.DD. per il tramite delle
Direzioni Generali/uffici Speciali*

e, p.c.

*All'Assessore alle Risorse Umane
Al Capo di Gabinetto del Presidente*

trasmessa via pec

Circolare n 15

Oggetto: Integrazione alla circolare n 6 del 2014 ad oggetto : Astensione in caso di conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241 del 1990 e dell'art. 6 del DPR n. 62 del 2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici), e monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti esterni, ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. e) della legge 190 del 2012. Criteri interpretativi ed applicativi della normativa sugli obblighi di astensione in caso di conflitto di interessi.

Con la circolare n 6 del 15/09/2014, al fine di promuovere sempre più la cultura della legalità e dell' integrità sono stati forniti, tra l'altro, informazioni utili circa gli adempimenti attuativi dell'obbligo di astensione, quale importante misura obbligatoria prevista dal PTPC, che grava sui dipendenti ogni qualvolta, nello svolgimento dei compiti d'ufficio, si configurano un conflitto di interessi, anche potenziale, e" in ogni altro caso in cui esistono gravi ragioni di convenienza".

Come noto l'obbligo di astensione è previsto dall'art. 6 bis della legge n 241 del 1990, introdotto dall'art. 1 comma 41 della legge nr 190 del 2012, che si riferisce specificamente ai responsabili di procedimento ed ai titolari degli uffici competenti allo svolgimento di atti endoprocedimentali.

Come già chiarito nella richiamata circolare in 6/2014, tale disposizione va letta in maniera coordinata con le previsioni contenute negli artt. 6 comma 2, e 7 del Codice di comportamento di cui al DPR n 62/2013 , che

contemplano il medesimo obbligo per tutti i dipendenti, e con riferimento ad interessi di qualsiasi natura, diretti o mediati.

Pertanto se in capo al dipendente sussiste un interesse di carattere privato, così come sopra inteso, poiché potenzialmente lesivo dell'imparzialità dell'azione amministrativa, deve essere obbligatoriamente segnalato al proprio dirigente, che a sua volta deve adottare tutte le iniziative necessarie, al fine di scongiurare non solo rischi di episodi corruttivi, ma anche possibili compromissioni del buon andamento dell'attività istituzionale.

Nel caso in cui il competente dirigente, non ritenga la situazione rappresentata tale da poter compromettere l'imparzialità dell'attività di servizio, conferma per iscritto l'interessato nell'espletamento dello specifico procedimento, motivandone le ragioni, avendo cura di monitorare costantemente la corretta esecuzione del suo operato, anche attraverso controlli a campione.

Qualora sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Qualora il conflitto riguardi il dirigente, il Responsabile della prevenzione della corruzione valuterà le iniziative da assumere.

E' chiaro quindi che i conflitti di interessi devono essere gestiti motivatamente dalla dirigenza, nell'interesse prioritario dell'Amministrazione regionale, nel rispetto della valorizzazione delle risorse umane e nella consapevolezza che ogni dipendente ha una "sua propria sfera familiare, affettiva e sociale". Pertanto non possono essere ipotizzati criteri prefissati di incompatibilità assoluta nella gestione dei conflitti di interessi.

A tal fine, si ritiene opportuno definire la locuzione "conflitto di interessi attuale (o reale)".

Partendo dalla più comune e generica definizione letteraria, il conflitto di interessi si può così intendere "il conflitto di interessi attuale (o reale) è la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario e quindi generato da altre utilità o da legami sociali) del dirigente, del dipendente, del collaboratore, del consulente, tende ad interferire con l'interesse primario dell'Amministrazione regionale".

La definizione proposta ha carattere generale, e ciò consente di adattarla alle fattispecie di conflitto che possono riguardare i dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti, impegnati nei diversi ambiti delle strutture regionali per qualsiasi adempimento di servizio e con particolare riferimento allo svolgimento di attività istituzionali, attesa l'ampiezza e la varietà dei servizi che la Regione eroga ai cittadini, ai soggetti economici sia pubblici che privati, alle imprese, ai dipendenti destinatari dei servizi medesimi e così via.

E' possibile quindi che si realizzi per determinati procedimenti una situazione di potenziale conflitto di interesse, in capo a coloro che, impegnati in attività istituzionali, intrattengono relazioni extra-ufficio (dirette o mediate) con alcuni soggetti portatori di interesse.

Ciò posto, allo scopo di fornire al riguardo un valido strumento di supporto per le strutture regionali si indicano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune circostanze di carattere generale che possono determinare un potenziale conflitto, con riferimento alle quali corrono specifici obblighi di comunicazione a carico dei dipendenti interessati, così come già previsto al punto b) della circolare n 6 del 2014:

1. Lo svolgimento da parte di un coniuge, conviventi, parenti, affini entro il secondo grado, di attività (ivi inclusi stage o tirocini) presso enti controllati o vigilati dalla Regione, società partecipate, soggetti economici pubblici o privati, enti sanitari, ecc., determina un potenziale conflitto di interessi per tutti i dipendenti- titolari o meno di posizione organizzativa, che operano nei settori preposti all'erogazione di concessioni e autorizzazioni a qualunque titolo, erogazione di contributi comunque denominati, ed assistenziali, con l'obbligo di astenersi dalla trattazione delle relative pratiche.

2. Lo svolgimento da parte di un coniuge, conviventi, parenti, affini entro il secondo grado, di attività (ivi inclusi stage o tirocini) presso Patronati, consulenti di lavoro, associazioni di categoria, commercialisti e ragionieri abilitati alla consulenza del lavoro, determina un potenziale conflitto di interessi per tutti i dipendenti- titolari o meno di posizione organizzativa, che operano nei settori di gestione contributiva, assistenziale, fiscale e previdenziale -pensionistico.

Il dipendente interessato dalle ipotesi di cui ai punti 1 o 2 è tenuto a darne immediata comunicazione al dirigente della UOD di appartenenza, e ad astenersi dall'intrattenere rapporti di lavoro diretti con il soggetto

esterno a lui noto. Si ricorda che, in ragione di quanto disposto dall'art. 7 del Codice di comportamento nazionale, sono assimilabili ai soggetti esterni sopra menzionati le persone con le quali il dipendente abbia rapporti di frequentazione abituale, nonché i soggetti con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero i soggetti di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente.

Il dirigente interessato avrà cura di collocare il dipendente, con provvedimento motivato, in una struttura regionale diversa da quella causativa di potenziale conflitto.

3. Il dipendente chiamato a svolgere un mandato politico-amministrativo, non collocato in aspettativa, o lo svolgimento di un mandato politico del relativo coniuge, conviventi, parenti, affini entro il secondo grado, determina altresì situazioni di conflitto di interessi. In tal caso il dipendente interessato da tale ipotesi di conflitto è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio dirigente, e ad astenersi dal trattare pratiche o questioni in cui siano coinvolti interessi di elettori o di altri soggetti che collaborano nell'esercizio del mandato. Se lo stesso dipendente sia titolare del mandato, si ritiene opportuno che lo stesso venga collocato in strutture che non gestiscono pratiche di provvidenze economiche comunque denominate.

Si evidenzia inoltre, sempre a titolo esemplificativo e non esaustivo, che l'obbligo di astensione riguarda:

- Il personale che opera nelle strutture deputate all'erogazione di contributi o altri benefici economici eventualmente coinvolto in relazioni extra-ufficio o di parentela con i richiedenti le prestazioni ovvero di altre prestazioni in cui siano gli stessi colleghi destinatari dell'attività di servizio (personale che opera nelle strutture di gestione delle risorse umane);

- Il personale preposto alle procedure di acquisizione di beni, forniture e servizi, eventualmente coinvolto in relazioni extra-ufficio o di parentela o con gli operatori economici interessati alle medesime procedure. Restano fermi per questi ultimi altresì gli ulteriori obblighi di astensione previsti dall'art. 14 del Codice di comportamento di cui al DPR n 62/2013.

Si ricordano, inoltre, di seguito gli obblighi, per i dipendenti, di cui all' art 5 e 6 comma 1 del suddetto Codice di Comportamento di cui al DPR n 62/2013.

1) Obbligo di comunicazione tempestiva circa l'appartenenza ad associazioni od organizzazioni (esclusa l'adesione a partiti politici e sindacati) di cui all'art. 5 del novellato Codice di comportamento, ricordando che vige altresì l'obbligo di astenersi dal trattare pratiche relative all'associazione od organizzazione a cui si aderisce;

2) Obbligo per il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, di informare 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.

In tali casi vige altresì l'obbligo di astenersi qualora il dipendente si trovi nelle situazioni di conflitto di interessi connessi alle suddette circostanze.

I Direttori Generali, in qualità di referenti dell' anticorruzione, avranno cura di monitorare periodicamente il personale circa gli obblighi in questione, invitando a produrre, qualora non avessero ancora provveduto, le comunicazioni suddette.

Si richiama, infine, tutto il personale al puntuale rispetto della normativa in questione, la cui violazione, è oggetto di responsabilità disciplinare, oltre che eventualmente di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile.

Attesa la delicatezza e l'importanza della materia trattata si invitano le SS.LL. in indirizzo, in qualità di Referente anticorruzione, ad assicurare la massima diffusione all'interno degli uffici di rispettiva competenza, del contenuto di tale circolare, ricordando che la stessa è visionabile anche sul sito istituzione della Regione, sezione "trasparenza" sottosezione "Altri contenuti".

Per eventuali informazioni e/o chiarimenti in merito è possibile contattare la dott.ssa Maria Stefania Panza al nr 081/7962135 o la dott.ssa Giuseppina Di Micco al nr 081/7962387, oppure inviare una mail all'indirizzo

trasparenza.anticorruzione@regione.campania.it

dott.ssa Giovanna Paolantonio

