



Regione Siciliana

E.R.S.U. Messina

Ente Regionale per il diritto
allo Studio Universitario

Prot. n° 158/INT. del 29.01.2019

OGGETTO: Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.

Al Direttore f.f.
dell'E.R.S.U. di Messina
SEDE

Al Dirigente dell'U.O.B.1
SEDE

Al Dirigente dell'U.O.B.3
SEDE

a tutto il personale
dell'E.R.S.U. di Messina
SEDE

Con la presente richiamo la Vostra attenzione sull'art. 6 bis della Legge n°241 del 1990, rubricato "*Conflitto di interessi*", introdotto dall'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

La disposizione in parola 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 prevede due prescrizioni:

1. è stabilito l'obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziali;
2. è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ha precisato che 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 perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del procedimento, gli altri interessati e controinteressati.

La disposizione va letta in maniera coordinata con il secondo comma dell'art. 6 del D.P.R. 16.04.2013, n°62 che recita *"Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interesse con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi potenza, anche non patrimoniali, come quello derivante dall'intento di volere assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici"*.

Il PNA stabilisce che: *"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 se ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile per la prevenzione"*.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

Il punto 3.1.5 del PNA prevede che le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n°165 del 2001 debbano intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interessi.

Tanto premesso si impartiscono le seguenti disposizioni al fine di dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, di cui all'art. 6/bis della L. 241/90 e dell'art. 6 comma 2 del D.P.R. 62/2013:

- trasmissione della presente nota, che illustra l'obbligo di astensione, le conseguenze scaturenti dalla sua violazione ed i comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse, a tutto il personale;
- consegna della presente, da parte della Direzione e dei Responsabili delle U.O. all'atto di conferimento di nuovi incarichi o alla stipula di convenzioni e di contratti.

La presente direttiva, ai sensi dell'art. 12 commi 1 e 2 del D.lgs. n. 33/2013, viene pubblicata sul sito istituzionale dell'E.R.S.U. di Messina www.ersumessina.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" – "Altri contenuti" – "Prevenzione della corruzione" – "Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità".

II RPCT
Arch. Ugo MAZZOLA

