



Linee guida per la gestione dei conflitti di interesse

Ultimo aggiornamento: 19 dicembre 2023

Sommario

Premessa	3
1) Definizione di conflitto di interesse.....	3
2) Doveri comportamentali	3
3) La disciplina del conflitto di interessi nel codice di comportamento e nei regolamenti di Ateneo.....	4
3.1 Codice di comportamento	4
3.2 Regolamento Spin-off:	5
3.3 Regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali del personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Verona	6
4) Ambiti specifici	6
4.1 Conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di concorso/selezione/valutazione	6
4.2 Conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici	7
5) Conseguenze della violazione delle norme sul conflitto di interesse.....	8
6) Normativa di riferimento.....	8

Premessa

Le presenti Linee Guida sono finalizzate a fornire indicazioni a tutta la Comunità universitaria affinché nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, non interferiscano interessi di altra natura che potrebbero influenzare l'imparzialità nelle valutazioni e nelle decisioni che ne conseguono, nonché a fornire una panoramica delle principali disposizioni in materia di prevenzione dei conflitti di interesse vigenti in Ateneo.

Le Linee Guida intendono proporsi come strumento utile e pratico per tutti i destinatari nonché per incoraggiare le buone pratiche, posto che i conflitti d'interesse sono diventati una preoccupazione ricorrente nell'ambito della gestione di qualsiasi attività.

1) Definizione di conflitto di interesse

Le situazioni di conflitto di interessi si verificano quando un pubblico dipendente è portatore di interessi privati e personali, che potrebbero influenzare negativamente il perseguimento dei doveri istituzionali. In altri termini, il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un/a docente, di un/a ricercatore/trice, di un/a dipendente tecnico-amministrativo o di un/a collaboratore/trice (di seguito "Personale") interferisce (c.d. **conflitto di interessi attuale o reale**) o potrebbe interferire (c.d. **conflitto di interessi potenziale**) con l'attitudine dello stesso ad agire in conformità ai suoi doveri e responsabilità (che costituiscono l'interesse primario).

Per conflitto di interessi non si intende un evento o un comportamento, bensì una **situazione o una condizione**, un insieme di circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dal perseguimento di quelli secondari.

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, e può nascere anche da una promessa o da una situazione che potrebbe verificarsi in futuro.

2) Doveri comportamentali

Ogni qualvolta il Personale rilevi la sussistenza di una situazione di conflitto di interesse che lo riguarda, ha **l'obbligo** di procedere immediatamente a **comunicare al proprio Dirigente (Direttore di Dipartimento, Direttore di Centro, Direttore di Struttura)** la situazione di conflitto **e di astenersi da qualsivoglia ulteriore decisione o attività** connessa alla situazione segnalata, rimanendo in attesa che il proprio Dirigente si pronunci sulla segnalazione.

Il Dirigente, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza effettivamente un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa e risponde per iscritto al segnalante, con nota protocollata indirizzata per conoscenza anche al Dirigente della Direzione Risorse Umane e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività.

La comunicazione e la conseguente determinazione del Dirigente possono essere effettuate utilizzando i **moduli** allegati alle presenti Linee Guida.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza analizza i casi rilevati in sede di aggiornamento delle aree a rischio corruttivo e predisposizione del PIAO>Sezioni rischi corruttivi.

3) La disciplina del conflitto di interessi nel codice di comportamento e nei regolamenti di Ateneo

3.1 Codice di comportamento

All'interno del [Codice di comportamento del personale dell'Università degli Studi di Verona](#), sono presenti specifiche disposizioni sul conflitto di interesse che costituiscono doveri comportamentali per tutto il Personale:

- **Comunicazione relativa alla partecipazione ad associazioni o organizzazioni (art. 4):**
Il personale ha l'obbligo di comunicare al proprio Dirigente l'adesione o l'appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interessi possano interferire con il regolare svolgimento delle attività istituzionali.
- **Comunicazione degli interessi finanziari (art. 5):**
All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il personale ha l'obbligo di comunicare, al proprio Dirigente quali sono i rapporti di collaborazione retribuita, avuti nell'ultimo triennio con soggetti privati, precisando se tali rapporti finanziari sussistano ancora, ovvero sussistono con suoi parenti o affini entro il secondo grado o con il coniuge o il convivente, e se tali soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
- **Obbligo di astensione (art. 6):**
Il personale si astiene dall'adozione di decisioni o dallo svolgimento di attività ogni qualvolta possono essere coinvolti interessi:
 - a) propri, del coniuge, di parenti o di affini entro il secondo grado¹;
 - b) di persone con le quali abbia rapporti di amicizia o di frequentazione abituale²;
 - c) di persone con le quali abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
 - d) di soggetti od organizzazioni nei confronti dei quali rivesta il ruolo di tutore legale, di amministratore di sostegno, di curatore, di procuratore, o di agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti nei quali rivesta il ruolo di amministratore, gerente o dirigente;Il personale si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza³.

¹ I parenti di primo grado sono: i genitori, anche adottivi; i figli, nati anche al di fuori del matrimonio o anche adottivi (parentela discendente). I parenti di secondo grado sono: i nonni (parentela ascendente); i nipoti, ovvero i figli di un figlio (parentela discendente); i fratelli e le sorelle (parentela in linea collaterale). Gli affini di primo grado sono: il suocero o la suocera. Gli affini di secondo grado sono: il nonno o la nonna del coniuge (affinità in linea retta); i cognati (affinità in linea collaterale).

² Il rapporto tra colleghi non viene considerato dalla giurisprudenza una "*frequentazione abituale*", salvo sfoci in un rapporto connotato dal carattere dell'abitudine e della comunione di interessi (ad es.: non ci si limita a frequentarsi sporadicamente fuori dall'ufficio, bensì si instaura un rapporto di frequentazione assidua).

³ Clausola residuale che ingloba tutte le situazioni nella quali non si configurino le situazioni tipizzate, ma comunque vi siano elementi tali da inficiare l'imparzialità del personale.

➤ Disposizioni particolari per il personale Dirigente (art. 12):

Il personale con incarico dirigenziale, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro comunica per iscritto quali sono le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con l'incarico che andranno a ricoprire e dichiara se coniuge, convivente o partner dell'unione civile, parenti o affini entro il secondo grado, esercitano attività politiche, professionali o economiche che le/li pongano in contatti frequenti con la struttura che dovrà dirigere o che possano essere coinvolte/i nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

➤ Contratti ed altri atti negoziali (art. 13):

Il personale non conclude, per conto dell'Ateneo, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'Ateneo concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il personale abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

Disposizioni particolari sono contenute all'interno di alcuni regolamenti dell'Ateneo:

3.2 Regolamento Spin-off:

➤ Partecipazione del personale dell'Università (art. 10):

I professori o ricercatori soci dello Spin-off, possono assumere il ruolo di consigliere di amministrazione o di gestione, di amministratore delegato o di componente del comitato esecutivo dello Spin-off solo se le modalità di assolvimento di tale incarico non siano tali da determinare conflitti di interesse o situazioni di oggettiva difficoltà per lo svolgimento delle normali funzioni didattiche, di ricerca e istituzionali o di impiego pubblico.

Qualora la partecipazione di professori o ricercatori a tali attività divenga incompatibile con i compiti didattici e di ricerca, il professore e/o ricercatore, socio o non socio, deve immediatamente darne comunicazione alla struttura di afferenza e alla Commissione Spin-off che esprimerà un parere in merito.

➤ Disciplina dei conflitti di interesse (art. 11):

I professori o ricercatori soci di uno Spin-off non possono svolgere attività in conflitto di interesse e/o concorrenza con quella dell'Ateneo. Sono obbligati a comunicare tempestivamente alla struttura di afferenza e alla Commissione spin-off eventuali situazioni di conflitto d'interesse, effettive o potenziali, sopraggiunte. La Commissione Spin-off esprime il proprio parere sulla sussistenza o meno del conflitto segnalato.

Il Personale che collabora a qualsiasi titolo con lo Spin-off non può svolgere, anche indirettamente o a titolo occasionale o per interposta persona, attività per imprese o enti in concorrenza con le iniziative dello Spin-off o comunque porre in essere attività o atti in conflitto di interesse con l'Ateneo.

3.3 Regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali del personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Verona

➤ Incompatibilità di fatto, conflitto di interessi e concorrenza (art. 3):

È fatto divieto di assumere incarichi extraistituzionali, anche non retribuiti, che determinino situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi o di concorrenza con l'Ateneo.

4) Ambiti specifici

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha fornito alcuni chiarimenti per la gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di gara e nella formazione delle commissioni di concorso in ambito universitario.

4.1 Conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di concorso/selezione/valutazione

Nella formazione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente o ricercatore secondo le modalità previste dalla l. 240/2010, si applicano in prima battuta i principi generali in materia di astensione e ricsuazione del giudice, previsti dall'art. 51 e dall'art. 52 del c.p.c.⁴. La giurisprudenza ha identificato alcune ipotesi ulteriori di applicazione concreta di tali disposizioni alle commissioni di concorso, affermando i principi di seguito riportati:

a) Rapporti lavorativi e/o professionali pregressi:

l'appartenenza allo stesso ufficio del candidato e il legame di subordinazione o di collaborazione tra i componenti della commissione e il candidato stesso non configurano un'ipotesi di astensione, salvo il rapporto non dia luogo ad un vero e proprio *sodalizio professionale*.

Per "**sodalizio professionale**" si intende un rapporto personale più saldo di quello che di regola intercorre tra maestro ed allievo o tra soggetti che lavorano nello stesso ufficio, essendo rilevante e decisiva la circostanza che tale rapporto sia connotato dai caratteri della stabilità e della reciprocità d'interessi di carattere economico (ad es.: contitolarità di brevetti), o in un rapporto personale di tale intensità da fare sorgere il sospetto che il giudizio non sia stato improntato al rispetto del principio di imparzialità (ad es.: la continuità nel tempo, nonché un accrescimento negli anni a ridosso della procedura di selezione, del loro rapporto di collaborazione).

b) Attività di collaborazione scientifica e/o coautoraggio:

non comporta l'obbligo di astensione di un componente la commissione giudicatrice di concorso a posti di professore universitario la circostanza che il commissario ed uno dei candidati abbiano

⁴ Art. 51. (Astensione del giudice): Il giudice ha l'obbligo di astenersi: 1) se ha interesse nella causa o in altra vertente su identica questione di diritto; 2) se egli stesso o la moglie è parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione, o è convivente o commensale abituale di una delle parti o di alcuno dei difensori; 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori; 4) se ha dato consiglio o prestato patrocinio nella causa, o ha deposto in essa come testimone, oppure ne ha conosciuto come magistrato in altro grado del processo o come arbitro o vi ha prestato assistenza come consulente tecnico; 5) se è tutore, curatore, procuratore, agente o datore di lavoro di una delle parti; se, inoltre, è amministratore o gerente di un ente, di un'associazione anche non riconosciuta, di un comitato, di una società o stabilimento che ha interesse nella causa. In ogni altro caso in cui esistono gravi ragioni di convenienza, il giudice può richiedere al capo dell'ufficio l'autorizzazione ad astenersi; quando l'astensione riguarda il capo dell'ufficio, l'autorizzazione è chiesta al capo dell'ufficio superiore.

pubblicato insieme una o più opere, tenuto conto che si tratta di ipotesi ricorrente nella comunità scientifica che risponde alle esigenze dell'approfondimento dei temi di ricerca; l'obbligo di astensione sorge nella sola ipotesi di comunanza d'interessi economici di intensità tale da far ingenerare il ragionevole dubbio che il candidato sia giudicato non in base alle risultanze oggettive della procedura, ma in virtù della conoscenza personale con il commissario (ad es.: nel caso in cui il rapporto di co-redazione con il docente componente della commissione, sia persistente e quasi esclusivo);

c) Sodalizio di interessi economici, di lavoro o professionali:

la conoscenza personale e/o l'instaurazione di rapporti lavorativi ed accademici non sono di per sé motivi di astensione, a meno che i rapporti personali o professionali non siano di rilievo ed intensità tali da far sorgere il sospetto che il candidato sia giudicato non in base al risultato delle prove, bensì in virtù delle conoscenze.

4.2 Conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici

La formazione delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici è disciplinata dall'art. 93 del nuovo codice degli appalti (d.lgs. n. 36 del 2023), che prevede che non possano essere nominati commissari:

- a) coloro che nel biennio precedente all'indizione della procedura di aggiudicazione sono stati componenti di organi di indirizzo politico della stazione appaltante;
- b) coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale;
- c) coloro che si trovano in una situazione di conflitto di interessi con uno degli operatori economici partecipanti alla procedura.

L'art. 16 dello stesso codice precisa che si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione. Il personale che versa in tali ipotesi ne dà comunicazione all'Ateneo e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

La giurisprudenza ha identificato alcune ipotesi ulteriori di applicazione concreta di tali disposizioni alle commissioni di gara, affermando i principi di seguito riportati:

- la nomina di una commissione di gara contenente un commissario in conflitto non solo inficia le decisioni e le determinazioni a valle, assunte dalla commissione stessa in quanto manifestazioni di volontà complessa imputabili a tale organo, ma preclude anche la nomina di tutti i medesimi commissari (e non solo di quello dichiarato incompatibile), a tutela dei principi di trasparenza e imparzialità delle operazioni di gara;
- il rischio che il ruolo e l'attività di uno dei commissari, dichiarato incompatibile, possano aver inciso nei confronti anche degli altri commissari durante le operazioni di gara, influenzandoli verso un determinato esito valutativo, impedisce la sua semplice sostituzione ed implica la

decadenza e la necessaria sostituzione di tutti gli altri commissari; la sostituzione totale di tutti i commissari (in luogo del solo commissario designato in modo illegittimo) garantisce maggiormente il rispetto del principio di trasparenza nello svolgimento delle attività di gara.

5) Conseguenze della violazione delle norme sul conflitto di interesse

La violazione dell'obbligo di comunicazione e la violazione dell'obbligo di astensione sopra citati integrano comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e sono fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del procedimento disciplinare. Ovviamente tali violazioni possono dar luogo anche ad ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative.

6) Normativa di riferimento

- [Art. 4 comma 6 del D.P.R. n. 62/2013](#): *“Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza”*.
- [Art. 5 comma 6 del D.P.R. n. 62/2013](#): *“Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati”*.
- [Art. 6 comma 6 del D.P.R. n. 62/2013](#): *“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”*.
- [Art. 7 del D.P.R. n. 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”*.
- [Art. 35-bis del d.lgs. 165/2001](#): *“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli*

uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere".

- [Art. 53 comma 7 del d.lgs. 165/2001](#): *"I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. (...) In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti".*
- [Art. 53 comma 16-ter del d.lgs. 165/2001](#): *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, 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 dal presente comma 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" (c.d. **Pantouflage**).*