Allegato A alla Delib.G.R. n. 65/31 del 6.12.2016

Linee guida regionali sulla gestione del conflitto d'interesse degli operatori addetti al controllo ufficiale nell'ambito della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare.

1.

La finalità delle presenti linee guida è quella di fornire indicazioni per la definizione di procedure aziendali omogenee per la gestione dei conflitti di interesse degli operatori addetti al controllo ufficiale nell'ambito della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare, individuando le circostanze che generano o potrebbero potenzialmente generare conflitti di interesse e le misure interne da adottare per prevenire tali situazioni di conflitto.

È importante evidenziare che la risorsa rappresentata dai dipendenti è quella che in ambito sanitario assume maggior rilevanza, ma, nel contempo, è anche quella che potrebbe determinare nel sistema particolari criticità per ciò che concerne la gestione dei conflitti di interesse. I dipendenti rappresentano, infatti, la risorsa che più incide nella qualità dei servizi erogati e dalla quale dipendono i risultati stessi conseguiti dal nostro sistema sanitario, compreso l'ambito della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare dove le competenze sono elevate e la complessità del servizio erogato impone modalità di lavoro integrato, collaborativo e, soprattutto, trasparente. Da ciò deve derivarne la percezione condivisa di un "clima" organizzativo che produca una vera e propria "cultura" delle buone pratiche e delle procedure trasparenti e documentate.

La Regione Sardegna ha curato la promozione e lo svolgimento di numerosi corsi di formazione diretti alle professionalità interessate e alle figure apicali relativi ai controlli ufficiali e ai correlati procedimenti amministrativi; ciò al fine di innalzare le competenze e affrontare con nuovi strumenti, il rapporto delle dinamiche interne di ciascuna struttura interessata. Individuare un percorso che consenta di governare le procedure documentate ai fini della trasparenza e legalità significa prima di tutto orientare le Amministrazioni verso un'azione di rilevanza etica del tutto speciale.

Le presenti linee guida adottate come atto collegato e consequenziale alla deliberazione della Giunta regionale n.19/31 del 14 maggio 2013, avente per oggetto il recepimento dell'Accordo, stipulato ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Provincie Autonome recante "Linee guida per il funzionamento e il miglioramento dell'attività di controllo ufficiale da parte del Ministero della Salute, delle Regioni e Provincie autonome e delle

AA.SS.LL. in materia di sicurezza degli alimenti e sanità pubblica veterinaria" (Rep. Atti n. 46/CSR del 7 febbraio 2013) ed alla deliberazione della Giunta regionale n. 18/15 del 21 aprile 2015, avente per oggetto l'adozione del "Piano Regionale Integrato dei Controlli ufficiali sulla sicurezza alimentare 2015-2018", forniscono uno strumento a precipuo uso dei Servizi territoriali di sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare, da utilizzare per la stesura di procedure interne, attraverso le seguenti modalità:

a) definizione di «conflitto di interessi»;

b) individuazione dei casi che possono rappresentare situazioni di conflitto di interessi;

c) adozione della modulistica per la dichiarazione secondo il formato omogeneo regionale;

d) compilazione delle dichiarazioni da parte di tutti gli operatori coinvolti nei controlli ufficiali;

e) adozione di procedure e strumenti di verifica, di aggiornamento e di archiviazione delle predette dichiarazioni e diffusione di tali procedure al personale;

f) responsabilità da parte delle Amministrazioni nel dare evidenza documentale sulle specifiche attività di gestione del conflitto di interesse degli operatori addetti al controllo ufficiale nell'ambito della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare.

2.

Ai sensi del vigente Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, per «conflitto di interessi» si intende la situazione nella quale un interesse privato (anche non economico) interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con la capacità del dipendente pubblico ad agire in conformità con gli interessi dell'amministrazione da cui dipende. Il conflitto può nascere anche da una promessa o da una situazione che potrebbe verificarsi in futuro.

Gli operatori addetti al controllo ufficiale nell'ambito della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare devono, quindi, astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività concernenti le proprie mansioni in situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) 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.

Tali operatori addetti al controllo ufficiale devono, inoltre, astenersi anche dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di loro parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali

abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui essi o il coniuge abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori, gerenti o dirigenti.

Gli operatori addetti al controllo ufficiale nell'ambito della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare devono, infine, astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

3.

Nei casi indicati nel precedente paragrafo 2 delle presenti Linee guida, gli operatori coinvolti devono formalmente comunicare al proprio Direttore/Responsabile di struttura per ogni connessa e successiva determinazione, le ragioni che potrebbero determinare un conflitto d'interesse con l'Amministrazione.

Il Direttore/Responsabile di struttura, verificata l'effettiva sussistenza delle condizioni che determinano l'obbligo di astensione, adotterà i provvedimenti di competenza.

Il Direttore/Responsabile dovrà, altresì, annotare nella pratica, priva dell'indicazione delle cause che l'hanno determinata, la comunicazione di astensione e curare la trasmissione della stessa, in forma integrale, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che provvede alla tenuta del relativo archivio.

Il Direttore/Responsabile di ciascuno dei Servizi dipartimentali di sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare dovrà tenere sempre a disposizione un fascicolo, aggiornato ordinariamente con cadenza almeno annuale, riguardante tutto il personale che afferisce al Servizio da lui diretto, e relativo alla procedura aziendale attuata per prevenire e/o gestire i conflitti d'interesse e per prevenire l'autoreferenzialità degli operatori addetti ai controlli ufficiali. Tale fascicolo, che sarà composto da sotto-fascicoli individuali, nel rispetto della normativa richiamata, dovrà contenere anche le copie delle dichiarazioni/autocertificazioni degli interessati (medici, veterinari, biologi, sia dirigenti e sia specialisti ambulatoriali, tecnici della prevenzione, personale amministrativo con responsabilità di procedimento, ecc.) circa la soggettiva assenza/presenza di conflitti d'interesse nell'espletamento delle proprie funzioni.

La procedura di comunicazione, valutazione, fascicolazione ed archiviazione dei casi di astensione deve essere seguita anche nelle ulteriori ipotesi di conflitto di interesse previste da altre disposizioni normative (quale, per esempio quella prevista dall'art. 6-bis della legge 7 agosto

1990, n. 241, alla quale si farà riferimento di seguito), per le quali non siano definite diverse specifiche procedure.

Rappresentano esempi di conflitto di interessi le situazioni relative ad attività e incarichi che:

- si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente pubblico ha funzioni relative al rilascio di concessioni, autorizzazioni o nulla-osta, o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;
- si svolgono a favore di soggetti fornitori di beni o servizi per l'amministrazione, relativamente a quei dipendenti delle strutture che partecipano a qualunque titolo all'individuazione del fornitore;
- si svolgono a favore di soggetti privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con l'amministrazione, in relazione alle competenze della struttura di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
- si svolgono a favore di soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività riguardanti l'ufficio di appartenenza del pubblico dipendente;
- si svolgono nei confronti di soggetti verso cui la struttura di assegnazione del dipendente pubblico svolge funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
- possono creare, per l'oggetto o per il tipo di attività, nocumento all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione ai rischi di utilizzo o diffusione illeciti di informazioni delle quali il dipendente è a conoscenza per ragioni d'ufficio;
- sono incompatibili ai sensi del D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, o di altre vigenti disposizioni di legge;
- presentano, comunque, una situazione di conflitto di interesse pur rientrando nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- presentano, in generale, un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico, o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al pubblico dipendente.

4.

La valutazione operata dall'amministrazione circa la situazione di conflitto di interessi anche potenziale va svolta tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione

professionale dell'operatore addetto al controllo ufficiale nell'ambito della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare, la sua posizione nell'ambito dell'amministrazione, la competenza della Struttura Complessa di assegnazione (e di quella gerarchicamente superiore, nel caso di Strutture Semplici) le funzioni attribuite o svolte in un tempo passato ragionevolmente congruo.

La violazione delle norme che prevedono l'astensione nei casi di conflitto di interesse anche potenziale, 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. A tale proposito, le unità organizzative addette al controllo nell'ambito della sanità pubblica veterinaria e della sicurezza alimentare devono intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse e delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione.

Le disposizioni in materia di obbligo di astensione, in caso di conflitto d'interesse, e di segnalazione da parte degli operatori addetti al controllo ufficiale nell'ambito della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare devono essere riportate nel Piano Aziendale di prevenzione della corruzione.

5.

Le Amministrazioni destinatarie delle presenti linee guida devono adottare una specifica procedura operativa, per la gestione dei conflitti di interesse da parte degli operatori addetti al controllo ufficiale nell'ambito della sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare, che comprenda:

- l'individuazione delle situazioni di conflitto di interessi, diretto o potenziale;
- modelli standardizzati di dichiarazione di assenza di conflitto di interesse o, per contro, di presenza di conflitto di interesse;
- il puntuale monitoraggio del grado di applicazione della procedura operativa;
- la segnalazione dei casi di conflitto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per l'adozione dei provvedimenti correlati;
- le modalità di archiviazione della documentazione;
- la capillare diffusione della procedura a tutto il personale.

Si intendono validi i provvedimenti, comunque non in contrasto con le presenti linee guida, sia a carattere specifico e sia a completamento dei Codici di Comportamento e/o dei Piani Anticorruzione, eventualmente già adottati e/o da integrare da parte dei Servizi territoriali di sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare.