

IL PRESIDENTE IN QUALITA' DI COMMISSARIO AD ACTA  
(deliberazione del Consiglio dei Ministri del 21 marzo 2013)

DECRETO n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

**Oggetto: Linee Guida regionali sulla gestione del conflitto d'interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare.**

***IL PRESIDENTE IN QUALITA' DI COMMISSARIO AD ACTA***

**VISTA** la Legge statutaria 11 novembre 2004, n. 1, che approva lo Statuto della Regione Lazio;

**VISTA** la Legge 27 dicembre 1978, n. 833 e ss. mm. e ii., concernente l'istituzione del Servizio Sanitario Nazionale;

**VISTO** il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e ss. mm. e ii., concernente il riordino della disciplina in materia sanitaria;

**VISTA** la Legge Regionale 16 giugno 1994, n. 18 e ss. mm. e ii., concernente il riordino del servizio sanitario regionale ai sensi del d.lgs. 502/1992;

**VISTA** la Legge Regionale 18 febbraio 2002 n. 6 e ss. mm. ii., concernente "Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale";

**VISTO** il Regolamento n. 1 del 6 settembre 2002 e ss. mm. ii., concernente "Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Giunta regionale";

**VISTO** l'articolo 1, comma 799, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (la "Legge Finanziaria per l'anno 2007") con il quale viene modificato il Piano Sanitario Nazionale 2006 – 2008, al fine di armonizzarne i contenuti e la tempistica al finanziamento complessivo del Servizio Sanitario Nazionale per il triennio 2007 – 2009;

**VISTO** il Piano di Rientro adottato dalla Regione Lazio con D.G.R. n. 66 del 12 febbraio 2007, in conformità a quanto previsto nell'articolo 1, comma 796, della Legge Finanziaria per l'anno 2007 (il "Piano di Rientro");

**VISTO** l'accordo sottoscritto il 28 febbraio 2007 tra la Regione Lazio, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero della Salute di concerto con il Ministro per gli Affari Regionali, conformemente a quanto previsto all'articolo 1, comma 180 della legge 30 dicembre 2004, n. 311, ai fini del rispetto degli obiettivi di riduzione del disavanzo sanitario e degli impegni finanziari previsti dal Piano di Rientro;

**VISTA** la Deliberazione di Giunta regionale 6 marzo 2007, n. 149, di recepimento del sopracitato accordo sul Piano di Rientro dai disavanzi del settore sanitario della Regione Lazio;

**VISTO** il nuovo Patto per la Salute sancito in Conferenza Stato – Regioni in data 3 dicembre 2009, con cui, all'art. 13, comma 14, è stato stabilito che per le Regioni già sottoposte ai Piani di Rientro e già commissariate all'entrata in vigore delle norme attuative del medesimo Patto restano fermi l'assetto commissariale previgente per la prosecuzione del Piano di Rientro, secondo programmi operativi coerenti con gli obiettivi finanziari programmati, predisposti dal Commissario ad Acta, nonché le relative azioni di supporto contabile e gestionale;

**IL PRESIDENTE IN QUALITA' DI COMMISSARIO AD ACTA**  
*(deliberazione del Consiglio dei Ministri del 21 marzo 2013)*

**PRESO ATTO** che con Deliberazione del Consiglio dei Ministri del 21 marzo 2013 è stato conferito al Presidente pro tempore della Regione Lazio – dott. Nicola Zingaretti - l’incarico di Commissario ad acta per la prosecuzione del Piano di rientro dai disavanzi del settore sanitario della Regione Lazio, secondo i Programmi operativi di cui all’art. 2, co. 88 della Legge n. 191/2009 e successive modificazioni e integrazioni, assegnandogli – altresì – quale incarico prioritario l’adozione e l’attuazione dei Programmi operativi per gli anni 2013-2015, redatti sulla base delle linee guida predisposte dai Ministeri affiancanti;

**VISTA** la delibera del Consiglio dei Ministri del 1° dicembre 2014 con la quale l’Arch. Giovanni Bissoni è stato nominato Sub commissario per l’attuazione del Piano di Rientro dai disavanzi del SSR della Regione Lazio, con il compito di affiancare il Commissario ad Acta nella predisposizione dei provvedimenti da assumere in esecuzione dell’incarico commissariale, ai sensi della deliberazione del Consiglio dei Ministri del 21 marzo 2013;

**VISTO** il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 29 novembre 2001 concernente “Definizione dei Livelli Essenziali di Assistenza sanitaria”;

**VISTA** la legge 7 agosto 1990, n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”

**VISTA** la legge 6 novembre 2012 , n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;

**VISTO** il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 16”;

**VISTO** il Regolamento (CE) n. 882/2004 del 29 aprile 2004 relativo ai controlli ufficiali intesi a verificare la conformità alla normativa in materia di mangimi e di alimenti ed in particolare l’articolo 4, comma 2, lettera b) che dispone che le autorità competenti assicurino che il personale che effettua i controlli ufficiali sia libero da qualsiasi conflitto di interesse;

**VISTO** il Decreto del Commissario ad Acta n. U00247 del 25/07/2014 recante “Adozione della nuova edizione dei Programmi Operativi 2013 - 2015 a salvaguardia degli obiettivi strategici di Rientro dai disavanzi sanitari della Regione Lazio”;

**PRESO ATTO** che, al paragrafo 3.5.3: “AZIONE 3: Sanità Veterinaria e Sicurezza Alimentare” del suddetto provvedimento ed in particolare all’obiettivo “Adozione ed attuazione di un sistema di audit sulle Autorità competenti, nonché implementazione di un piano di formazione per le stesse, che investa tutti gli attori del controllo ufficiale”, è prevista la “costituzione, entro il 31.12.2014, di un Gruppo di Lavoro per predisporre le Linee Guida regionali sulla gestione del conflitto d’interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare, da approvare entro il 30.06.2015”;

**CONSIDERATO** altresì che le suddette “Linee Guida dovranno contenere procedure e modulistica univoche e l’impegno formale da parte delle Aziende Sanitarie Locali a dare evidenza documentale di tale attività”;

**VISTA** la Determinazione n. G18968 del 24 dicembre 2014 del Direttore della Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria avente come oggetto “Costituzione di un Gruppo di Lavoro per la predisposizione delle Linee Guida regionali sulla gestione del conflitto d’interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare;

**IL PRESIDENTE IN QUALITA' DI COMMISSARIO AD ACTA**  
(deliberazione del Consiglio dei Ministri del 21 marzo 2013)

**VISTO** il documento “Linee Guida regionali sulla gestione del conflitto d’interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare” elaborato dal Gruppo di lavoro suddetto, contenuto nell’allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

**RITENUTO** di approvare il documento “Linee Guida regionali sulla gestione del conflitto d’interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare”, contenuto nell’allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

**RITENUTO** di individuare nei Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Locali i soggetti destinatari delle disposizioni del documento sopra citato;

**DECRETA**

per i motivi di cui in premessa, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

1. Di approvare il documento “Linee Guida regionali sulla gestione del conflitto d’interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare”, contenuto nell’allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di individuare nei Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Locali i soggetti destinatari delle disposizioni del documento sopra citato.

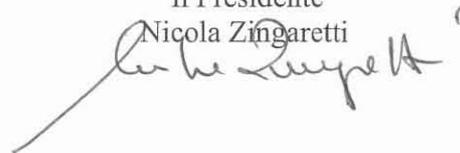
Il presente decreto sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale Regione Lazio.

Avverso il presente decreto è ammesso ricorso giurisdizionale innanzi al Tribunale Amministrativo del Lazio nel termine di sessanta giorni, ovvero, ricorso Straordinario al Capo dello Stato entro il termine di giorni centoventi.

Roma, il **28 OTT. 2015**  
.....

Il Presidente

Nicola Zingaretti



## ALLEGATO A

Linee Guida regionali sulla gestione del conflitto d'interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare.

Finalità del presente documento è quello di fornire indicazioni per la definizione di procedure aziendali per la gestione dei conflitti di interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare, individuando le circostanze che generano o potrebbero generare conflitti di interesse e le misure interne da adottare per prevenire situazioni di conflitto.

Il presente documento vuole essere pertanto uno strumento pratico ad uso dei Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Locali da utilizzare per la stesura di procedure interne, attraverso lo sviluppo dei seguenti punti:

- definizione di "conflitto di interessi";
- elenco dei casi che possono individuare situazioni di conflitto di interessi
- compilazione delle dichiarazioni relative ai conflitti di interessi da parte di tutti gli operatori coinvolti nei controlli ufficiali;
- procedure e strumenti di verifica, aggiornamento ed archiviazione delle dichiarazioni;
- diffusione della procedura al personale
- impegno formale da parte delle Aziende Sanitarie Locali a dare evidenza documentale di tale attività

Il conflitto di interessi, ai sensi del DPR 62/13 è la situazione in cui un interesse privato (anche non economico) interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con la capacità del dipendente ad agire in conformità con gli interessi aziendali. Il conflitto può nascere anche da una promessa o da una situazione che potrebbe verificarsi in futuro.

Il dipendente deve astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue 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.

Il dipendente deve astenersi 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 deve astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

### **Esempi di Conflitto di interessi.**

1. Gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni o nullatenuta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita.

2. Gli incarichi che 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.

3. Gli incarichi che 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.

4. Gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

5. Gli incarichi che si svolgono nei confronti di soggetti verso cui la struttura di assegnazione del dipendente svolge funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge.

6. Gli incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare nocumeto all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illeciti di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio.

7. Gli incarichi e le attività per i quali l'incompatibilità è prevista dal d.lgs. n. 39/2013 o da altre disposizioni di legge vigenti.

8. Gli incarichi che, pur rientrando nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, presentano una situazione di conflitto di interesse.

9. In generale, tutti gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente. La valutazione operata dall'amministrazione circa la situazione di conflitto di interessi va svolta tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la sua posizione nell'ambito dell'amministrazione, la competenza della struttura di assegnazione e di quella gerarchicamente superiore, le funzioni attribuite o svolte in un tempo passato ragionevolmente congruo. La valutazione deve riguardare anche il conflitto di interesse potenziale, intendendosi per tale quello astrattamente configurato dall'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013.

Fra le misure e le azioni previste dalla Legge 190/2012 con finalità di prevenzione della corruzione, vi è anche l'obbligo di astenersi dalla partecipazione alla decisione, per il responsabile del procedimento e per i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, ecc (c.d. gli atti endoprocedimentali) sia il provvedimento finale, in tutti i casi di conflitto di interessi, anche solo potenziale (art 1, comma 41, della legge 190/2012 che ha introdotto l'art. 6 bis della legge n. 241/1990, rubricata " Conflitto di interessi ").

La norma va letta in maniera coordinata sia con le disposizioni inserite nel Codice di Comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013 (gli art. 6 e 7 prescrivono il dovere, per il dipendente, di segnalare ogni situazione di conflitto, anche potenziale nonché l'obbligo di astensione) sia con il Piano Nazionale Anticorruzione che così dispone: "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 sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile per la prevenzione".*

Le suddette previsioni in materia di obbligo di astensione, in caso di conflitto d'interesse, e di segnalazione devono essere riproposte nel Piano Aziendale di prevenzione della corruzione.

La violazione sostanziale delle predette norme, 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 piano Nazionale Anticorruzione prescrive alle pubbliche amministrazioni di 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.

Per tutto quanto sopra riportato, le Amministrazioni predispongono una procedura operativa per la gestione dei conflitti di interesse che comprenda :

- l'individuazione delle situazioni di conflitto di interessi diretto o potenziale;
- un modello standard di dichiarazione di assenza di conflitto di interesse (esempio allegato 1) e relativo aggiornamento;
- un modello standard di dichiarazione di presenza di conflitto di interesse (esempio allegato 2);
- il puntuale monitoraggio del grado di applicazione della procedura;
- la segnalazione i casi di conflitto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per i provvedimenti consequenziali;
- le modalità di archiviazione della documentazione
- la capillare diffusione della procedura a tutto il personale

### **Obbligo di astensione**

Come già evidenziato, 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.

Nei casi di cui sopra, il dipendente deve comunicare per iscritto tramite protocollo riservato al proprio Responsabile di riferimento le ragioni che possono comportare un conflitto d'interesse con l'Azienda per le conseguenti determinazioni.

Il Responsabile verifica l'effettiva sussistenza nel caso concreto delle condizioni che determinano l'obbligo di astensione e adotta i conseguenti provvedimenti di competenza sotto descritti.

L'astensione deve essere annotata, senza indicazione delle cause che l'hanno determinata, nella pratica per la quale è sorto il conflitto d'interesse e la relativa comunicazione deve essere trasmessa, in forma integrale, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che provvede alla tenuta del relativo archivio ed una copia al Servizio Personale da apporre in fascicolo.

La procedura di comunicazione, valutazione ed archiviazione dei casi di astensione deve essere seguita anche nelle ulteriori ipotesi di conflitto di interesse previste da altre disposizioni normative (quale, a titolo di esempio quella prevista dall'art. 6 bis della legge n. 241/1990), per le quali non siano definite diverse specifiche procedure.

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA'  
(ART. 47 D.P.R. 28 DICEMBRE 2000 N. 445)

Dichiarazione di assenza di conflitto d'interesse. (far compilare al Dirigente, funzionario, dipendente, collaboratore, in qualità di responsabile del procedimento e/o del provvedimento finale e/o che, a vario titolo, interagisce con soggetti, persone fisiche o giuridiche, con i quali l'Azienda USL ..... intrattiene rapporti aventi rilevanza economica)

Il/La sottoscritto/a .....nato/a  
a .....  
Il .....e residente in .....  
Via ..... n.....  
Codice Fiscale .....  
professione .....  
In qualità di .....  
alla data del .....  
per l'incarico/attività di .....

Consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 DPR 445/2000, sotto la sua personale responsabilità

DICHIARA

per proprio conto, l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse nell'espletamento di controlli ufficiali (art 1, comma 41, della legge 190/2012 che ha introdotto l'art. 6 bis della legge n. 241/1990, rubricata "Conflitto di interessi")

SI IMPEGNA

ad aggiornare l'informazione di cui sopra ogniqualvolta si determinino variazioni rilevanti sia a carattere generale sia per singoli casi, comunque, con cadenza annuale fissata nel mese di gennaio di ogni anno.

..... li .....

In fede.

Firma .....

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA'  
(ART. 47 D.P.R. 28 DICEMBRE 2000 N. 445)

Dichiarazione di presenza di conflitto d'interesse. (far compilare al Dirigente, funzionario, dipendente, collaboratore, in qualità di responsabile del procedimento e/o del provvedimento finale e/o che, a vario titolo, interagisce con soggetti, persone fisiche o giuridiche, con i quali l'Azienda USL ..... intrattiene rapporti aventi rilevanza economica)

Il/La sottoscritto/a .....nato/a  
a .....  
Il .....e residente in .....  
Via ..... n.....  
Codice Fiscale .....  
professione .....  
In qualità di .....  
alla data del .....  
per l'incarico/attività di .....

Consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 DPR 445/2000, sotto la sua personale responsabilità

DICHIARA

per proprio conto, che esistono motivi di conflitto d'interessi nell'espletamento di controlli ufficiali nelle seguenti imprese/aziende:

IMPRESA	SEDE	DESCRIZIONE DELLA SUSSISTENZA DEL CONFLITTO D'INTERESSE

SI IMPEGNA

ad aggiornare l'informazione di cui sopra ogniqualvolta si determinino variazioni rilevanti e, comunque, con cadenza annuale fissata nel mese di gennaio di ogni anno.

..... li .....

In fede.

Firma .....