



**Regione Calabria**  
**Piano di Rientro**

Catanzaro li **04 FEB. 2016**

Prot. n. 34389

*Il Commissario ad acta  
per l'attuazione del Piano di Rientro  
(delibera Consiglio dei Ministri 12.03.2015)*

*Segretariato Commissario ad acta  
e sub Commissario*

**Direttori Generali/Commissari  
ASP**

**Dirigente Generale  
Dipartimento Tutela della Salute**

**TRASMESSA VIA PEC**

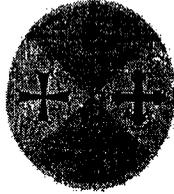
e p.c. **Presidente della Giunta Regionale  
On.le Mario Oliverio**

**OGGETTO: Trasmissione Decreto n. 19 del 4 febbraio 2016: Programma Operativo 2013/2015. Programma 12 - Sanità Pubblica Veterinaria e Sicurezza Alimentare - Azione 12.7 - "Linee Guida sulla gestione del conflitto d'interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare della Regione Calabria".**

Si trasmette il Decreto n. 19 del 4 febbraio 2016, riflettente l'oggetto, del Commissario ad acta per l'attuazione del piano di rientro dei disavanzi del settore sanitario della Regione Calabria, nominato con Delibera del Consiglio dei Ministri del 12 marzo 2015.

Distinti saluti.

**Per il segretariato  
Sig. Massimo Suraci**



REGIONE CALABRIA

**DECRETO DEL COMMISSARIO AD ACTA**

(per l'attuazione del vigente Piano di rientro dai disavanzi del SSR calabrese, secondo i Programmi operativi di cui all'articolo 2, comma 88, della legge 30 dicembre 2009, n. 191, nominato con Deliberazione del Consiglio dei Ministri in data 12.3.2015)

DCA n. 19 del 04 FEB. 2016

**Oggetto:** Programma Operativo 2013/2015. Programma 12 – Sanità' Pubblica Veterinaria e Sicurezza Alimentare - Azione 12.7 - " Linee Guida sulla gestione del conflitto d'interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare della Regione Calabria.

Task Force per le Attività  
Veterinarie e Igiene degli alimenti  
Dott. Pasquale Furno

Il Dirigente del Settore 3  
Dott. Giacomino Stracquadro

Il Dirigente Generale  
Prof. Riccardo Fatarella

Publicato sul Bollettino Ufficiale  
della Regione Calabria n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## REGIONE CALABRIA

DCA n. 19 del 4/02/2016

**OGGETTO** : Programma Operativo 013/2015. Programma 12 – Sanita' Pubblica Veterinaria e Sicurezza Alimentare Azione 12.7 - " Linee Guida sulla gestione del conflitto d'interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare della Regione Calabria.

### IL COMMISSARIO AD ACTA

(per l'attuazione del vigente Piano di rientro dai disavanzi del SSR calabrese, secondo i Programmi operativi di cui all'articolo 2, comma 88, della legge 30 dicembre 2009, n. 191, nominato con Deliberazione del Consiglio dei Ministri in data 12.3.2015)

VISTO l'articolo 120 della Costituzione;

VISTO l'articolo 8, comma 1, della legge 5 Giugno 2003, n.131;

VISTO l'articolo 4, commi 1 e 2, del decreto legge 1° Ottobre 2007, n. 159, convertito con modificazioni dalla legge 29 Novembre 2007, n. 222;

VISTO l'Accordo sul Piano di rientro della Regione Calabria, firmato tra il Ministro della salute, il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Presidente *pro tempore* della regione in data 17 dicembre 2009, poi recepito con DGR N. 97 del 12 febbraio 2010;

**RICHIAMATA** la Deliberazione del 30 Luglio 2010, con la quale, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della salute, sentito il Ministro per i rapporti con le regioni, il Presidente *pro tempore* della Giunta della Regione Calabria è stato nominato Commissario *ad acta* per la realizzazione del Piano di rientro dai disavanzi del Servizio sanitario di detta Regione e sono stati contestualmente indicati gli interventi prioritari da realizzare;

**RILEVATO** che il sopra citato articolo 4, comma 2, del decreto legge n. 159/2007, al fine di assicurare la puntuale attuazione del Piano di rientro, attribuisce al Consiglio dei Ministri – su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentito il Ministro per i rapporti con le regioni - la facoltà di nominare, anche dopo l'inizio della gestione commissariale, uno o più sub commissari di qualificate e comprovate professionalità ed esperienza in materia di gestione sanitaria, con il compito di affiancare il Commissario *ad acta* nella predisposizione dei provvedimenti da assumere in esecuzione dell'incarico commissariale;

VISTO l'articolo 2, comma 88, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, il quale dispone che per le regioni già sottoposte ai piani di rientro e già commissariate alla data di entrata in vigore della predetta legge restano fermi l'assetto della gestione 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.

VISTI gli esiti delle riunioni di verifica dell'attuazione del Piano di rientro, da ultimo della riunione del 28 ottobre e del 12 novembre 2014 con particolare riferimento all'adozione dei Programmi operativi 2013-2015;

VISTO il Patto per la salute 2014-2016 di cui all'Intesa Stato-Regioni del 10 luglio 2014 (Rep. n. 82/CSR) ed, in particolare l'articolo 12 di detta Intesa;

VISTA la legge 23 dicembre 2014, n. 190 (in particolare, l'articolo 1, commi da 569 a 572) che recepisce quanto disposto dal Patto per la salute 2014-2015 di cui alla citata Intesa Stato-Regioni del 10 luglio 2014 (Rep. n. 82/CSR) statuendo che la nomina a Commissario *ad acta* per cui è deliberazione è incompatibile con qualsiasi incarico istituzionale presso la regione soggetta a commissariamento;

VISTA la nota prot. n.298/UCL397 del 20 marzo 2015 con la quale il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha trasmesso alla Regione Calabria la Deliberazione del Consiglio dei Ministri del 12.3.2015 con la quale è stato nominato l'Ing. Massimo Scura quale Commissario *ad acta* per l'attuazione del vigente

Piano di rientro dai disavanzi del SSR calabrese, secondo i Programmi operativi di cui all'articolo 2, comma 88, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, e successive modificazioni;

VISTA la medesima Deliberazione del Consiglio dei Ministri in data 12.3.2015 con la quale è stato nominato il Dott. Andrea Urbani *sub* Commissario unico nell'attuazione del Piano di Rientro dai disavanzi del SSR della regione Calabria con il compito di affiancare il Commissario *ad acta* nella predisposizione dei provvedimenti da assumere in esecuzione dell'incarico commissariale;

RILEVATO che con la anzidetta Deliberazione è stato assegnato al Commissario *ad acta* per l'attuazione del Piano di rientro l'incarico prioritario di adottare e ed attuare i Programmi operativi e gli interventi necessari a garantire, in maniera uniforme sul territorio regionale, l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza in condizioni di efficienza, appropriatezza, sicurezza e qualità, nei termini indicati dai Tavoli tecnici di verifica, nell'ambito della cornice normativa vigente, con particolare riferimento alle seguenti azioni ed interventi prioritari:

- 1) adozione del provvedimento di riassetto della rete ospedaliera, coerentemente con il Regolamento sugli standard ospedalieri di cui all'Intesa Stato-Regioni del 5 agosto 2014 e con i pareri resi dai Ministeri affiancanti, nonché con le indicazioni formulate dai Tavoli tecnici di verifica;
- 2) monitoraggio delle procedure per la realizzazione dei nuovi Ospedali secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalla programmazione sanitaria regionale;
- 3) adozione del provvedimento di riassetto della rete dell'emergenza urgenza secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- 4) adozione del provvedimento di riassetto della rete di assistenza territoriale, in coerenza con quanto specificatamente previsto dal Patto per la salute 2014-2016;
- 5) razionalizzazione e contenimento della spesa per il personale;
- 6) razionalizzazione e contenimento della spesa per l'acquisto di beni e servizi;
- 7) interventi sulla spesa farmaceutica convenzionata ed ospedaliera al fine di garantire il rispetto dei vigenti tetti di spesa previsti dalla normativa nazionale;
- 8) definizione dei contratti con gli erogatori privati accreditati e dei tetti di spesa delle relative prestazioni, con l'attivazione, in caso di mancata stipulazione del contratto, di quanto prescritto dall'articolo 8-*quinquies* comma 2-*quinquies*, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e ridefinizione delle tariffe delle prestazioni sanitarie, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 15, comma 17, del decreto-legge n. 95 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 135 del 2012;
- 9) completamento del riassetto della rete laboratoristica e di assistenza specialistica ambulatoriale;
- 10) attuazione della normativa statale in materia di autorizzazioni e accreditamenti istituzionali, mediante adeguamento della vigente normativa regionale;
- 11) interventi sulla spesa relativa alla medicina di base;
- 12) adozione dei provvedimenti necessari alla regolarizzazione degli interventi di sanità pubblica veterinaria e di sicurezza degli alimenti;
- 13) rimozione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 80, della legge n. 191 del 2009, dei provvedimenti, anche legislativi, adottati dagli organi regionali e i provvedimenti aziendali che siano di ostacolo alla piena attuazione del piano di rientro e dei successivi Programmi operativi, nonché in contrasto con la normativa vigente e con i pareri e le valutazioni espressi dai Tavoli tecnici di verifica e dai Ministeri affiancanti;
- 14) tempestivo trasferimento delle risorse destinate al SSR da parte del bilancio regionale;
- 15) conclusione della procedura di regolarizzazione delle poste debitorie relative all'ASP di Reggio Calabria;
- 16) puntuale riconduzione dei tempi di pagamento dei fornitori ai tempi della direttiva europea 2011/7/UE del 2011, recepita con decreto legislativo n. 192 del 2012;

CONSIDERATO che si rende necessario, in attuazione del piano operativo della Regione Calabria 2013-2015 di cui al DCA n. 14/2015 e in coerenza con il piano di rientro, adottare delle linee d'indirizzo sulla gestione del conflitto d'interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare.

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 decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 sulla disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, informazione e trasparenza delle P.A.;

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. 165";

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 Programma Operativo 2013 - 2015, punto 12.7, redatto ai sensi dell'art. 15, comma 20, D.L. 6 luglio 2012 n.95, convertito con modificazioni nella L. 7 agosto 2012 n. 135, di prosecuzione del p.o. 2010-2012, e relativo crono programma, approvato con DCA n. 14 del 2 aprile 2015;

**PRESO ATTO** che la Regione Calabria con decreti n. 126 e 127 del 24 Settembre 2013, in attuazione al DPGR n. 62/2013, ha adottato delle modalità operative per l'esecuzione di audit regionali sui Servizi Veterinari e di Igiene degli Alimenti e Nutrizione afferenti i Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Provinciali, ai sensi dell'art. 4 par. 6 del Regolamento (CE) 882/2004, nonché il piano di formazione per le stesse AC redigendo un albo regionale di auditor;

VISTO il documento "Linee Guida sulla gestione del conflitto d'interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare della Regione Calabria" elaborato dalla Task Force per le Attività Veterinarie, contenuto nell'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

**CONSIDERATO** altresì che le suddette *Linee Guida* comprendono le indicazioni sulle procedure, sugli strumenti di verifica e sulla modulistica univoca con *"l'impegno formale da parte delle Aziende Sanitarie Provinciali a dare evidenza documentale di tale attività"*

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

**RITENUTO** di individuare nei Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Provinciali per i Servizi Veterinari e Sian afferenti i soggetti destinatari delle disposizioni del documento sopra citato;

Sulla scorta dell'istruttoria effettuata dalle competenti strutture dipartimentali

#### **D E C R E T A**

Per le motivazioni di cui in premessa, che qui si intendono riportate quale parte integrante e sostanziale:

**DI APPROVARE** l'allegato A al presente atto in ogni sua componente: "Linee Guida sulla gestione del conflitto d'interesse degli addetti al controllo ufficiale in materia di sanità veterinaria e sicurezza alimentare della Regione Calabria";

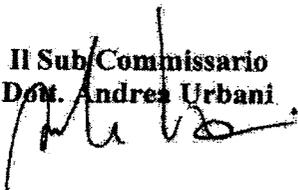
**DI INDIVIDUARE** nei Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Provinciali per i Servizi Veterinari e Sian afferenti i soggetti destinatari delle disposizioni del documento di cui al punto precedente;

**DI TRASMETTERE** il presente decreto, ai sensi dell'art. 3 comma 1 dell'Accordo del Piano di rientro, ai Ministeri competenti;

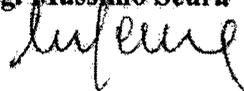
**DI DARE MANDATO** alla Struttura Commissariale per la trasmissione del presente decreto al Dirigente Generale del Dipartimento Tutela della Salute ed agli interessati;

**DI PROVVEDERE** alla pubblicazione del presente provvedimento sul BURC ai sensi di quanto previsto dalla L.R. 11/2011.

Il Sub-Commissario  
Dot. Andrea Urbani



Il Commissario *ad acta*  
Ing. Massimo Scura



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

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, peraltro ripetutamente raccomandate negli audit di sistema/settore effettuati presso le AC del territorio.

Premessa fondamentale di qualsiasi politica di valorizzazione delle risorse umane è la consapevolezza che il capitale umano rappresenta il motore dell'innovazione. L'insieme di professionalità, conoscenze e capacità organizzative costituiscono il vero capitale di un sistema sanitario. Le persone, nella loro attività quotidiana, scambiano all'interno del servizio sanitario dati, informazioni, esperienze e pratiche, incidendo in maniera significativa sull'attività organizzativa e la sua efficacia. La risorsa "personale" rappresenta per la sanità certamente la risorsa di maggiore rilevanza ma nel contempo di criticità.

Si tratta della risorsa che più incide nella qualità dei servizi erogati e da cui dipendono i risultati stessi conseguiti dal nostro sistema sanitario. La gestione del personale rappresenta, infatti, una delle sfide di maggiore complessità perché le Aziende Sanitarie territoriali operano con strutture operative a "piramide rovesciata", dove i professionisti rappresentano la maggioranza degli operatori, dove le competenze sono elevate, dove la complessità del servizio erogato impone modalità di lavoro integrato, collaborativo e trasparente.

La conoscenza del potenziale umano è la premessa per la definizione di qualsiasi politica di sviluppo specifica. Questa conoscenza è ancora troppo frammentaria e parziale all'interno del sistema, anche perché notevoli sono le difficoltà nei sistemi complessi di sviluppare una comunicazione interna efficace.

Le politiche del personale devono essere orientate a costruire sistemi di comunicazione interna orientati allo sviluppo delle reti sociali piuttosto che di gerarchie rigide, ad aprire canali di comunicazione tra i vari livelli piuttosto che inserire barriere, a realizzare valutazioni coerenti alle quali ancorare il sistema. Da tutto ciò ne deve discendere la percezione condivisa di un clima favorevole, di una vera e propria "cultura" delle politiche organizzative, delle pratiche e delle procedure.

A partire dal 2012 sono stati svolti vari corsi di formazione sui controlli ufficiali e sul procedimento amministrativo diretti alle professionalità interessate, nonché alle figure apicali; ciò al fine di innalzare le competenze e affrontare con nuovi strumenti, all'interno dei quali si colloca anche il presente elaborato, il rapporto delle dinamiche interne e dell'utenza nella consapevolezza delle prerogative e dei diritti di ciascuno nel pieno rispetto della legalità.

Scegliere un percorso di trasparenza e legalità è privilegiare un'azione di rilevanza etica e politica del tutto speciale.

Il presente documento vuole essere pertanto uno strumento pratico ad uso dei Dipartimenti di Prevenzione per gli afferenti Servizi Veterinari A-B-C- e Sian delle Aziende Sanitarie Provinciali da utilizzare per la stesura di procedure interne, attraverso lo sviluppo dei seguenti punti:

- 1- definizione di "conflitto di interessi";
- 2- elenco dei casi che possono individuare situazioni di conflitto di interessi;
- 3- rotazione del personale atta ad evitare situazioni di autoreferenzialità per gli addetti al controllo;
- 4- compilazione delle dichiarazioni relative ai conflitti di interessi da parte di tutti gli operatori coinvolti nei controlli ufficiali;
- 5- procedure e strumenti di verifica, aggiornamento ed archiviazione delle dichiarazioni;
- 6- diffusione della procedura al personale



7- impegno formale da parte delle Aziende Sanitarie Provinciali 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 nulla osta 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 ammesse legittimate da atto formale amministrativo teso al raggiungimento di obiettivi specifici o 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 eventualmente 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 nei Piani Aziendali 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 principio di rotazione del personale addetto alle aree di rischio e non, in armonia con la programmazione annuale della struttura, nella previsione normativa di evitare che si possano consolidare posizioni di privilegio nella gestione diretta dell'attività e che possa consolidarsi l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione (la rotazione non sarà applicata ai profili professionali nei quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa e/o unica in organico, con motivazione scritta e inserita nel fascicolo individuale). La procedura potrà prevedere, garantendo in modo uniforme la rotazione del personale deputato ai controlli, una cadenza almeno semestrale per le attività inerenti il risanamento obbligatorio e almeno annuale per le altre attività : ispezione/controllo/verifica, ecc.;



- il puntuale monitoraggio del grado di applicazione della procedura;
- la segnalazione dei casi di conflitto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per i provvedimenti consequenziali;
- le modalità di archiviazione della documentazione perché in ogni momento faccia fede;
- 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, anche successivamente al rilascio dell'autocertificazione di cui all'allegato 1, 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, anche 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.

Ciascun Direttore/Responsabile di struttura dovrà tenere sempre a disposizione un fascicolo, aggiornato ordinariamente con cadenza almeno annuale, riguardante tutto il personale a lui afferente circa la procedura aziendale attuata per prevenire e/o gestire i conflitti d'interesse e per prevenire l'autoreferenzialità degli addetti ai controlli ufficiali.

Il fascicolo che sarà composto da sottofascicoli individuali, nel rispetto della normativa richiamata, dovrà contenere anche le copie delle dichiarazioni/autocertificazioni degli interessati (medici veterinari, medici chirurghi, dirigenti e specialisti, tecnici della prevenzione, responsabili di procedimento) circa la soggettiva mancanza/presenza di conflitti d'interesse nell'espletamento delle 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, a titolo di esempio quella prevista dall'art. 6 bis della legge n. 241/1990), per le quali non siano definite diverse specifiche procedure.

Il presente elaborato viene adottato come atto collegato al DPGR n. 62 del 23.05.2013 che ha recepito l'Accordo Stato Regioni e Provincie Autonome sulle "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".

Si intendono validi i provvedimenti eventualmente già adottati e/o da integrare delle Asp, singoli o a completamento dei Codici di Comportamento e dei Piani Anticorruzione, comunque non in conflitto con il presente atto.



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 s/o del provvedimento finale e/o che, a vario titolo, interagisce con soggetti, persone fisiche o giuridiche, con i quali l'Azienda Asp intrattiene rapporti aventi rilevanza economica)

Il/La sottoscritto/a ..... nato/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.

Il .....

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. (per 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 .....

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.

..... Il .....

In fede.

Firma .....

