

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana



ASSESSORATO DELLA SALUTE

Dipartimento Regionale per le Attività Sanitarie e Osservatorio Epidemiologico
Servizio 7 "Sicurezza Alimentare"

Prot./Serv. 7/n. 008PS88

Palermo, 5.12.2018

Oggetto: Sicurezza alimentare: Controlli Ufficiali e gestione del conflitto di interessi.

Trasmessa via PEC

Allegati n. 3

Ai Dipartimenti di Prevenzione

Ai Dipartimenti di Prevenzione Veterinari

E, p.c.

Alle Direzioni Generali

delle AA.SS.PP. della Sicilia

Loro Sedi

L'esecuzione dei controlli ufficiali nell'ambito della sicurezza alimentare trova spesso una non facile applicazione a causa di un quadro giuridico nazionale caratterizzato dall'esigenza, richiesta dal mondo imprenditoriale e fatta propria dal legislatore, di eliminare molte incombenze burocratiche che spesso rallentano l'avvio delle imprese produttive, nonché dalla necessità, propria dei Paesi ad elevato livello di sviluppo civile, di intervenire per prevenire la corruzione nella pubblica amministrazione.

In tale direzione vanno sia l'emanazione della legge 7 agosto 1990, n. 241, "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e successive modifiche e integrazioni, ove all'art. 19 viene espressamente abrogato ogni atto di "autorizzazione, licenza, concessione non costitutiva, permesso o nulla osta comunque denominato", sostituito dalla Segnalazione Certificata d'Inizio Attività (SCIA), sia l'emanazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, relativa a "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e successive modifiche ed integrazioni.

Il percorso di riforme legislative nazionali, tuttavia, se da un lato tende ad assicurare la progressiva semplificazione degli adempimenti in capo alle imprese (ivi comprese quelle alimentari), garantendo la possibilità di una più celere attivazione, una uniformità di trattamento ed una certezza delle regole, dall'altro pone il problema di mantenere inalterato il grado di tutela della salute del consumatore e l'efficacia dei controlli ufficiali, ivi compresa la gestione del conflitto di interessi.

Il presente documento, pertanto, si pone l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di procedure aziendali volte alla gestione del conflitto di interessi degli addetti al controllo ufficiale in materia di sicurezza alimentare, individuando le circostanze che generano o potrebbero generare tali conflitti, reali o anche potenziali, e le misure interne da adottare per prevenire tali situazioni.

Al fine di fornire indicazioni a codesti Dipartimenti per la stesura di procedure interne, si ritiene di procedere attraverso lo sviluppo e la puntualizzazione dei punti che seguono:

1. definizione di "conflitto di interessi";
2. obbligo di astensione;
3. diffusione della procedura.

1) Conflitto di interessi

Il **conflitto di interessi**, ai sensi del D.P.R. del 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*” 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.

L'interesse privato che può confliggere ed interferire con gli interessi aziendali può riguardare la sfera personale del dipendente, ma anche del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, oppure di persone con le quali egli 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 di 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 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. Appare, pertanto, evidente che la gestione del conflitto di interessi deve inserirsi all'interno dei regolamenti aziendali per la prevenzione della corruzione.

2) Obbligo di astensione

In tutti i casi di conflitto di interessi, anche solo potenziale, fra le misure e le azioni previste dalla Legge 190/2012 con finalità di prevenzione della corruzione, vi è anche l'obbligo di astenersi, per il responsabile del procedimento, dalla partecipazione alla decisione e, per i titolari degli uffici competenti, ad adottare atti endoprocedimentali e il provvedimento finale (art 1, comma 41).

La norma va letta in maniera coordinata con le disposizioni inserite nel Codice di Comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013 (ove agli art. 6 e 7 si prescrive il dovere, per il dipendente, di segnalare ogni situazione di conflitto, anche potenziale e l'obbligo di astensione) e con il Piano Nazionale Anticorruzione (che dispone la segnalazione del conflitto al dirigente, le modalità di valutazione di quest'ultimo e gli adempimenti successivi).

Le previsioni in materia di obbligo di astensione, in caso di conflitto d'interessi e di segnalazione, devono essere riproposte nel Piano Aziendale di prevenzione della corruzione e la violazione delle stesse dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo, che potrebbe essere nullo o annullabile.

Nel merito, va sottolineato, inoltre, che è opportuno, oltre che eticamente corretto, che il dipendente si astenga in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

3) Diffusione della procedura

Il Piano Nazionale Anticorruzione prescrive alle pubbliche amministrazioni di intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interessi, dell'obbligo di astensione e delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione.

Per tutto quanto sopra riportato, codesti Dipartimenti avranno cura di predisporre una procedura operativa per la gestione dei conflitti di interesse nell'esecuzione dei Controlli Ufficiali nel campo della sicurezza alimentare, che comprenda:

a. *L'individuazione delle situazioni di conflitto di interessi, reale o potenziale.*

Questa 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, a titolo

meramente esemplificativo e non esaustivo si elencano alcune ipotesi di conflitto d'interessi (allegato 1);

- b. *L'adozione di una modulistica standard* per la dichiarazione di assenza o di presenza di conflitto di interessi (esempi in allegato 2 e 3);
- c. *Le modalità di segnalazione* dei casi di conflitto di interessi.

In tali casi, il dipendente deve comunicare per iscritto (tramite protocollo riservato) al proprio immediato superiore gerarchico (o, comunque, al dirigente che ha conferito l'incarico) le ragioni che possono comportare un conflitto d'interessi con l'Azienda per le conseguenti determinazioni. Il dirigente, esaminate le circostanze, valuta se la situazione sottoposta alla sua attenzione può ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo e deve rispondere per iscritto al dipendente, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato ad altro dipendente. In carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente, sarà il responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione a valutare le iniziative da assumere.

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

- d. *La capillare diffusione della procedura* a tutto il personale.

Tale aspetto dovrà essere assicurato non solo attraverso le ordinarie procedure di pubblicazione nel sito dell'azienda, ma anche tramite la notifica diretta a tutto il personale in qualsiasi modo coinvolto nelle attività di controllo ufficiale nel campo della sicurezza alimentare.

- e. *Aggiornamento e verifica.*

Fermo restando le responsabilità del dipendente nelle ipotesi di violazione all'obbligo di astensione e di segnalazione di ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, codesti Dipartimenti dovranno:

- a) Acquisire gli aggiornamenti sulle autocertificazioni del personale coinvolto nell'esecuzione dei Controlli Ufficiali in sicurezza alimentare con cadenza almeno annuale, e comunque ogni qualvolta si registri una variazioni significativa dei carichi di lavoro;
- b) Condurre una verifica sulle autocertificazioni rilasciate dal personale coinvolto nell'esecuzione dei Controlli Ufficiali in sicurezza alimentare.

La presente è indirizzata per conoscenza alle Direzioni Aziendali per gli eventuali adempimenti di competenza.

Il Dirigente del Servizio
(Dr. Pietro Schembri)



Il Dirigente Generale
(Dott.ssa Maria Letizia Di Liberti)

A titolo esemplificativo si elencano alcune ipotesi di conflitto d'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 (allevamenti, imprese alimentari, etc...).
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 abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
4. 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.
5. Gli incarichi che, per il tipo di attività o per l'oggetto, possono creare nocumento all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illecita di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio.
6. 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.
7. 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 deve riguardare anche il conflitto di interesse potenziale, intendendosi per tale quello astrattamente configurato dall'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013.

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 Sanitaria Provinciale intrattiene rapporti)

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 dei 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.

Si allega copia del documento di identità in corso di validità

..... 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 Sanitaria Provinciale intrattiene rapporti)

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.

Si allega copia del documento di identità in corso di validità.

..... li

In fede

Firma