



## SCUOLA PERMANENTE DI FORMAZIONE DEI BUYER PUBBLICI DELLA SANITÀ

***CONFLITTO DI INTERESSI: strumenti per un approccio strategico della gestione del rischio.***

***D.ssa Francesca Lazzoni - AOU Pisana***

Verona 12/10/2017

## NORME ..... Ad esempio..

Art. 6 e 7 DPR 62/2013 = Obbligo di astensione del dipendente laddove esistente un conflitto anche potenziale

**d.lgs. 39/2013: norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi:** definisce le misure atte a evitare che incarichi che richiedono imparzialità e distanza da interessi particolari siano affidate a soggetti non adeguati

Art. 42 del d.lgs. 50/2016 - Quando si ha conflitto di interessi?  
Ogni situazione che possa essere **percepita come minaccia alla imparzialità ed indipendenza del dipendente chiamato nel processo decisionale di una procedura di appalto.**

Art. 77 d.lgs. 50/2016 - Regole per la composizione della  
Commissione di Aggiudicazione

L.241/90 art.6 bis (introdotto dalla L.190/2012) = Obbligo di segnalazione di ogni situazione di conflitto anche potenziale

# Conflitto di interessi

## Tipologie

**Reale:** si manifesta durante il processo decisionale dell'individuo.

**Potenziale:** situazione in cui l'interesse secondario di una persona potrebbe tendere a interferire con l'interesse primario dell'azienda.

**Apparente:** percepito da un osservatore esterno, il quale può ritenere che la presenza di interessi finanziari o non finanziari;  
l'indipendenza del decisore.



**Quanto ogni singolo decisore è consapevole di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi?**

**Il conflitto di interessi non è un comportamento** (come la corruzione), ma **una situazione**, un insieme di circostanze che **creano o aumentano il rischio** che gli interessi primari possano essere compromessi dall'inseguimento di quelli secondari (Thompson 2009).

La **corruzione è la degenerazione di un conflitto di interessi**, in quanto c'è sempre il prevalere di un interesse secondario su uno primario. **Il conflitto di interessi, invece, segnala solo la presenza di interessi in conflitto** reale, potenziale o apparente

## Conseguenze di un conflitto di interesse mal gestito:

Responsabilità del dipendente (disciplinari, amministrative, penali)

Illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo



## **Gli strumenti operativi:**

### ***Documento strategico***

- **Formazione**
- **Strumenti di persuasione (vademeccum)**



## ***Il questionario di valutazione***

**e di identificazione di un cdi**

**(diverso dal vademecum) da allegare alla dichiarazione**





## Questionario di valutazione

1) nell'ultimo anno ho avuto frequentazione fuori dall'orario di lavoro con titolari o dipendenti della impresa?

1 volta in 6 mesi (1)

a) mai (0)

b) qualche volta, cioè

c) mensili (2)

d) settimanali (3)

e) quotidiani (4)

2) nell'ultimo anno, da calcolare dalla fine dell'esecuzione contrattuale, ho richiesto al medesimo fornitore preventivi personali o per familiari / ho stipulato contratti particolari personali o per familiari

c) > 6 mesi < 1 anno (2)

a) mai (0)

b) > 1 anno (1)

e) < 3 mesi (4)

d) < 6 mesi (3);

3) la ditta è presente in amministrazione (fornitrice, subappaltatrice, subcontratti)?

NO (0)

SI (4)

4) se sì alla domanda precedente, ricopro incarichi su quel cantiere?

NO (0)

SI (4)



## ***L'uso delle dichiarazioni***

- **Dichiarazione semplificata**
- **Dichiarazione appalto specifico**



## ***Peculiarità nei Lavori Pubblici***

- **RUP, DL Ufficio gare e ditte**
- **Soglia europea > € 5.000.000 e frammenti di progetti esecutivi**





**SCUOLA PERMANENTE DI FORMAZIONE  
DEI BUYER PUBBLICI DELLA SANITÀ**

**III CORSO DI ALTA FORMAZIONE 2016-2017  
PER FUNZIONARI E DIRIGENTI IN SANITÀ**

**GRUPPO DI LAVORO CORSO F.A.R.E. N° 1**

*Elisabetta Auber - Roberta Casillo - Francesca Lazzoni - Roberta Piagneri*

*Tutor: Marcello Faviere*

***APPALTI E CONFLITTI DI INTERESSI: riflessioni e  
strumenti per un approccio strategico della gestione del  
rischio.***

***GRAZIE PER L'ATTENZIONE***