



**POLICY IN MATERIA DI PREVENZIONE
DEL RISCHIO DI CONFLITTO DI INTERESSE
DELL'ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI
E DEGLI ODONTOIATRI DI VENEZIA**

Approvato con Delibera 322 del 18 dicembre 2023

INDICE

| | |
|--|----------|
| 1. PREMESSA | 1 |
| 2. NOZIONE | 1 |
| 3. TIPOLOGIE DI CONFLITTO | 2 |
| 3.1 Il conflitto di interessi reale o attuale | 2 |
| 3.2 Il conflitto di interessi potenziale | 2 |
| 3.3 Il conflitto apparente o percepito | 2 |
| 4. GLI INTERESSI SECONDARI DAI QUALI PUÒ ORIGINARE UN CONFLITTO | 3 |
| A. Interessi di natura economico/finanziaria | 3 |
| B. Interessi di altra natura | 3 |
| 5. LA GESTIONE DEL CONFLITTO | 4 |
| 5.1 Il ruolo del dipendente | 4 |
| 5.2 L'individuazione delle misure da parte dell'Amministrazione | 6 |

1. PREMESSA

La correttezza professionale del personale e deontologica dei componenti degli organi di governo dell'Ordine è uno degli elementi basilari della reputazione dell'Ente. È della massima importanza che vi sia piena consapevolezza e condivisione dei principi etici che formano le regole di comportamento nella gestione del conflitto di interessi.

L'esistenza di interessi personali, di carattere economico/finanziario o di altra natura, estranei all'attività lavorativa e all'incarico politico, è condizione naturale. La complessità delle relazioni che ruotano intorno ad ognuno la rende fisiologica. Quando la situazione di conflitto non è conosciuta e/o non è adeguatamente gestita, può determinare l'assunzione di decisioni non improntate a imparzialità, con conseguenti pregiudizi sia per l'Ordine - quali la perdita reputazionale e l'illegittimità dell'atto - che per il soggetto stesso, anche sotto il profilo disciplinare.

Un'appropriata gestione delle situazioni di conflitto rappresenta, per questa ragione, un fattore fondamentale per garantire l'imparzialità delle decisioni che l'Ordine è chiamato ad assumere, rafforzare l'integrità dell'organizzazione e dei singoli, preservare la fiducia della collettività nei riguardi dell'azione svolta.

Le Linee guida n. 15/2019 di ANAC gestiscono nella sua complessità la definizione del conflitto di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici delineando all'art. 42 la situazione in cui la sussistenza di un interesse personale in capo ad un soggetto operante in nome o per conto della stazione appaltante potrebbe in qualsiasi modo influenzarne l'esito. In altre parole, l'interferenza tra la sfera istituzionale e quella personale del funzionario pubblico, si ha quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico.

Successivamente, il Codice di comportamento per i dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013) precisa questo dovere all'art. 2 richiamando i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e il dovere di agire in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi e più specificatamente all'art. 6 che definisce i doveri di comunicazione del dipendente per la gestione del conflitto di interessi. L'art. 7 descrive inoltre il dovere di astensione in caso di conflitto di interesse. Più in generale tutto il D.P.R. definisce le varie tipologie di conflitto di interesse declinando i doveri del dipendente nei vari ambiti.

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri, aggiornato proprio nel corso del 2023, riprende questi principi e definisce all'art. 7 il dovere di astensione in caso di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri e dei propri parenti/conoscenti/contatti. L'articolo è generico e non definisce il conflitto di interessi, anche perché le concrete situazioni di conflitto di interessi sono varie e non sempre classificabili *ex ante*; per loro natura, esse evolvono e assumono connotazioni differenti a seconda dei contesti di riferimento. Risulta essenziale, pertanto, esplicitare alcuni principi di carattere generale che ne agevolino l'identificazione da parte di ciascuno in modo da contribuire a orientare i comportamenti.

La presente Policy intende fornire una panoramica complessiva e indicazioni applicative della disciplina in materia di conflitto di interessi, in un'ottica di prevenzione e gestione delle possibili situazioni critiche, fornendo strumenti che consentano di identificare le ipotesi di conflitto suscettibili di riflettersi sull'integrità dell'organizzazione e dei singoli. La tempestiva identificazione delle situazioni di conflitto e la conseguente comunicazione da parte dell'interessato, consente di circoscrivere i rischi e di adottare le soluzioni più opportune.

2. NOZIONE

L'art. 7 del codice di comportamento prescrive di comunicare ogni circostanza in virtù della quale un interesse personale possa incidere sulla correttezza e imparzialità delle decisioni e delle attività da svolgere per ragioni di ufficio/incarico assunto o anche solo ingenerare nei terzi dubbi al riguardo.

Affinché ci sia "conflitto di interessi", occorre la presenza di un **interesse secondario** (di tipo finanziario o di altra natura) e l'**interferenza** di questo interesse con l'**interesse pubblico primario** che il soggetto, in virtù dei doveri d'ufficio, è tenuto a perseguire.

L'interesse primario può identificarsi nello svolgimento imparziale ed efficiente delle funzioni attribuite all'Ordine. L'esistenza e l'intensità di tale interferenza dipendono dalla posizione/ruolo dell'agente portatore dell'interesse secondario e dalla rilevanza assunta da tale interesse.

Gli interessi secondari che possono venire in rilievo sono:

- sia gli interessi economico-finanziari, suscettibili di una valutazione strettamente patrimoniale, sia quelli di diversa natura, purché possano concretizzare vantaggi o benefici per i soggetti considerati dalla norma;
- non solo gli interessi personali diretti del dipendente/carica istituzionale, ma anche quelli di soggetti legati al medesimo da vincoli e legami di varia natura, tali da far presumere che l'interessato sia portato a tutelarli come propri.

3. TIPOLOGIE DI CONFLITTO

Si possono enucleare diverse tipologie di conflitto, che richiedono differenti soluzioni gestionali.

3.1 Il conflitto di interessi reale o attuale

Il conflitto di interessi è **reale** (o attuale) quando l'interesse secondario proprio del soggetto è **suscettibile di influenzare il perseguimento dell'interesse primario** dell'Ente nel momento in cui l'incaricato è chiamato, nell'esercizio delle sue funzioni, ad assumere o concorrere ad assumere una decisione, a svolgere un'attività istruttoria o comunque a contribuire tramite l'espletamento della propria attività alla formazione della decisione.

3.2 Il conflitto di interessi potenziale

Il conflitto d'interessi è **potenziale** (e, quindi, non ancora attuale) quando sussiste un interesse secondario del soggetto che **può, in un momento successivo, interferire** con l'interesse primario dell'Ente, che questi potrebbe essere chiamato a perseguire; in tale eventualità, il dipendente/incaricato si troverebbe, in un momento successivo, in una situazione di conflitto che al momento non si è ancora concretizzata. Nel conflitto potenziale, dunque, sussistono interessi dell'interessato suscettibili di dare luogo a un conflitto, ma che non influiscono sui compiti attualmente svolti.

3.3 Il conflitto apparente o percepito

Il conflitto d'interessi è **apparente** qualora la situazione, anche in assenza di un conflitto di interessi effettivo e attuale, sia suscettibile di indurre **osservatori esterni**, ragionevoli e informati, a ritenere che l'interesse secondario proprio del soggetto coinvolto **possa influenzare** l'interesse primario dell'Ordine che costui deve perseguire.

Di fatto, tale interferenza potrebbe non essere presente, in quanto l'interesse personale coinvolto non è di entità tale da incidere sull'integrità della determinazione del dipendente – ad esempio per l'esiguità del possibile vantaggio - ma ciò non impedisce che possa essere "percepito" come in grado di interferire con la sua attività.

Nel conflitto apparente, quindi, vi è il rischio di un danno quantomeno reputazionale, benché l'interesse proprio del soggetto coinvolto non sia in grado di interferire sugli interessi dell'Ordine.

4. GLI INTERESSI SECONDARI DAI QUALI PUÒ ORIGINARE UN CONFLITTO

Gli interessi personali che possono interferire con il perseguimento dell'interesse dell'Ordine si

dividono in due categorie principali: interessi economico-finanziari e interessi di natura diversa. Conoscere il tipo di interesse personale che viene preso in considerazione è importante sotto un duplice profilo: da un lato aiuta il singolo a prevenire situazioni che possano dar luogo a conflitti d'interessi; dall'altro consente di differenziare la relativa misura di gestione a seconda della natura dell'interesse coinvolto e del grado di intensità del conflitto.

A. Interessi di natura economico/finanziaria

Il conflitto di interessi può derivare dall'esistenza di interessi personali di tipo economico/finanziario. La sola presenza di un interesse personale della specie non crea, tuttavia, automaticamente un'interferenza con l'interesse dell'Ordine: perché questo si verifichi è necessario che il titolare dell'interesse svolga un'attività che incide sul soggetto cui l'interesse è legato.

Tra gli interessi di natura economico/finanziaria possono rientrare ad esempio:

- la titolarità di partecipazioni in imprese coinvolte in rapporti di fornitura di lavori/servizi ovvero che partecipino a procedure di selezione indette per l'affidamento dei lavori/servizi stessi, quando l'entità della partecipazione possa essere ritenuta considerevole avuto riguardo alla situazione finanziaria e patrimoniale del dipendente stesso;
- un legame rilevante con i titolari dei vari incarichi professionali affidati dall'Ordine, che possa influenzare la scelta dell'incaricato;
- un rapporto di parentela od affinità nel caso di procedure concorsuali all'interno dell'Ente;

B. Interessi di altra natura

L'interferenza può anche derivare da strette relazioni interpersonali tra il dipendente/carica istituzionale e soggetti portatori di un proprio interesse secondario in grado di interferire con l'interesse primario. La normativa interna individua come legami rilevanti quelli concernenti l'ambito familiare: il coniuge/unito civilmente (anche separato), i conviventi (in quest'ultimo caso la comunanza di vita è elemento sufficiente a far presumere l'esistenza di un coinvolgimento del dipendente), genitori, figli, parenti entro il 3° grado, affini entro il 2°.

Tuttavia, anche al di fuori dei casi sopra indicati, interessi di altri soggetti cui il soggetto coinvolto sia legato personalmente (ad es., con cui abbia legami affettivi o di stretta amicizia) o con i quali intrattenga relazioni di affiliazione potrebbero in alcune circostanze influenzare l'imparzialità della condotta. In queste situazioni l'interferenza può presentarsi con intensità diversa, a seconda del grado stesso della relazione.

Possibilità di conflitto di interessi, anche meramente apparente, potrebbero derivare anche dall'attività lavorativa svolta. Il soggetto potrebbe, infatti, essere chiamato a valutare una decisione, un atto, un documento redatto da sé stesso o da suoi colleghi, o a intervenire in un'attività o in una decisione riguardante l'ex datore di lavoro o precedenti colleghi e nel caso degli incarichi assunti dai Consiglieri, Commissari e Revisori dei conti anche dall'attuale datore di lavoro o dai colleghi di studio/reparto/struttura, etc...

Pertanto, il soggetto interessato deve valutare con attenzione le situazioni suscettibili, anche solo in apparenza, di influire sulla propria imparzialità.

Al momento dell'**assunzione dell'incarico**, l'Ordine verifica la presenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi che possano derivare da investimenti finanziari, rapporti personali, precedenti attività lavorative attraverso un'autocertificazione.

5. LA GESTIONE DEL CONFLITTO

La presenza di interessi secondari privati, di natura economico/finanziaria o relazionale è del tutto fisiologica. Tuttavia, l'esistenza di un conflitto tra questi interessi e l'interesse pubblico che l'incaricato è chiamato a perseguire crea o aumenta il rischio che quest'ultimo possa essere compromesso dal perseguimento di quelli personali. Il conflitto non costituisce quindi un comportamento, bensì una situazione

di rischio da gestire opportunamente. Una corretta gestione del conflitto di interessi richiede che la situazione sia tempestivamente individuata e portata a conoscenza dei soggetti in grado di assumere le iniziative idonee.

Per questa ragione, l'iniziativa dell'interessato ha un ruolo fondamentale: l'individuazione e la comunicazione del conflitto consentono di fare emergere le situazioni di possibile rischio previste dalla normativa, di valutarne il grado di severità e l'incidenza sull'attività del titolare dell'interesse; l'astensione consente poi, di evitare l'adozione di atti potenzialmente illegittimi e di assicurare l'indipendenza e l'imparzialità delle decisioni.

Anche nei casi non espressamente previsti dalla normativa, è comunque opportuno che il soggetto rappresenti le situazioni dubbie: ciò consente di valutarne la rilevanza sotto il profilo del conflitto di interessi e di evitare l'adozione di atti o comportamenti suscettibili di ledere la reputazione dall'Ordine.

5.1 Il ruolo del dipendente/consigliere/commissario e revisore dei conti

L'individuazione delle situazioni suscettibili di determinare un conflitto di interessi è rimessa in primo luogo al soggetto titolare, chiamato a identificare le situazioni di rischio, anche in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Il verificarsi di una situazione di conflitto fa sorgere, dunque:
un obbligo di comunicazione;
un obbligo di astensione.

a. Comunicazione della situazione di conflitto di interessi

La corretta gestione del conflitto di interessi presuppone che la situazione stessa sia conosciuta dall'Amministrazione. Per tale ragione nel caso di conflitto, che, quand'anche solo potenziale o apparente, sia già individuabile come tale dall'interessato, il primo presidio è rappresentato dalla comunicazione degli interessi personali che siano suscettibili di determinare situazioni di conflitto anche solo potenziale o apparente con l'attività svolta.

La comunicazione deve essere effettuata per **iscritto**, ed essere corredata degli elementi utili a identificare la situazione, quali gli interessi coinvolti e il soggetto cui si riferiscono. La comunicazione deve porre in grado l'Amministrazione di valutare l'effettiva incidenza della situazione oggetto di comunicazione dell'incarico specifico svolto e il conseguente grado di intensità del conflitto, e di individuare la misura adatta a escludere o mitigare il conflitto di interessi.

La comunicazione, di norma, deve essere effettuata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Esso, una volta ricevute le segnalazioni, avvia i necessari approfondimenti allo scopo di valutare la situazione concreta e, in esito all'esame, fornisce riscontro al segnalante, rappresentando, ove del caso, l'opportunità di informarne il Consiglio Direttivo per l'adozione delle misure gestionali adeguate.

Le informazioni ricevute dal RPCT sono gestite e classificate come "riservatissime", il Responsabile anticorruzione potrà delegare un soggetto interno alla segreteria a raccogliere queste informazioni.

b. Astensione

In presenza di una situazione di conflitto di interessi attuale, il titolare dell'interesse ha l'obbligo di **astensione**, che si declina in particolare nell'obbligo di astenersi dall'assumere la decisione o dal partecipare all'assunzione della medesima.

5.2 L'individuazione delle misure da parte dell'Amministrazione

Spetta al Consiglio Direttivo valutare le misure da adottare secondo un principio di proporzionalità, in relazione alla natura del conflitto e/o al ruolo effettivamente svolto dal soggetto coinvolto.

La scelta del rimedio più opportuno per gestire il conflitto di interessi tiene conto di tre elementi:

- 1) l'entità del rischio di conflitto, anche sotto il profilo dell'apparenza all'esterno;
- 2) la concreta possibilità/utilità di gestire il conflitto attraverso il rimedio scelto;
- 3) le conseguenze sull'interesse dell'Ordine, derivanti dall'astensione dall'attività da svolgere (o da altri rimedi).

Il Consiglio che riceva la comunicazione di una situazione di conflitto di interessi ne valuterà quindi il grado di intensità, individuando la misura proporzionata e più idonea a evitare che la situazione possa incidere sull'attività del dipendente, anche avendo riguardo alla tipologia di conflitto individuata (attuale, potenziale, apparente).

La valutazione del grado di rilevanza del conflitto andrà effettuata avendo riguardo, ad es., al grado di intensità dell'interesse (es. un interesse finanziario di bassa entità o, all'opposto, in grado di incidere sulla situazione economico/finanziaria della famiglia, una frequentazione non abituale o una stretta comunanza di interessi); al livello di discrezionalità, anche di tipo tecnico, dell'attività svolta; alle eventuali conseguenze in caso di mancata corretta gestione del conflitto (ad es. in relazione alla concreta possibilità per il soggetto di incidere su decisioni dell'Amministrazione).

La situazione di conflitto assume naturalmente una rilevanza crescente in relazione al grado di discrezionalità connesso al ruolo e alla posizione ricoperta dal soggetto.

Alla luce delle valutazioni svolte, il Consiglio adotta le misure **ritenute adeguate**, anche in un'ottica di proporzionalità, a superare la criticità rilevata, che possono consistere:

- nell'adozione di cautele specifiche in materia di controlli;
- nell'intervento di altri soggetti in affiancamento, ovvero con funzione di supervisione e controllo;
- nell'adozione di più stringenti obblighi di motivazione delle scelte adottate anche in caso di istruttorie, pareri tecnici, ecc. (soprattutto in relazione alle scelte connotate da più alto grado di discrezionalità).

Nel caso in cui il conflitto non possa essere risolto o adeguatamente mitigato con altre misure, il Consiglio provvede alla sostituzione del soggetto incaricato o, in carenza di idonee figure professionali, all'avocazione della relativa attività, deve essere assicurata la gestione nel pieno rispetto dei presidi di massima riservatezza previsti dalla normativa in materia.