

DECRETO DEL DIRIGENTE DEL SETTORE FORMAZIONE, SERVIZI PER L'IMPIEGO E
CRISI AZIENDALI

Oggetto: Costituzione e nomina Commissione di valutazione - DDS n.1375/FOAC del 05/12/2025 Avviso Pubblico "Over 60 - Progetti speciali di inserimento lavorativo per la realizzazione di attività temporanee e straordinarie di pubblica utilità" – Annualità 2025-26 - € 1.200.000,00. Piano Regionale degli interventi di politica attiva del lavoro con utilizzo delle risorse di cui all'articolo 44, comma 6-bis del Decreto Legislativo 14/09/2015 n. 148 (DGR n. 852 del 04/06/2024 e DGR n. 1398 del 11/08/2025).

VISTO il documento istruttorio e ritenuto, per le motivazioni nello stesso indicate, di adottare il presente decreto;

VISTO l'articolo 15 della Legge Regionale 30 luglio 2021 n.18 (disposizione di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta Regionale)

DECRETA

1. Di costituire, sulla base delle motivazioni espresse nel documento istruttorio, la Commissione di valutazione delle proposte progettuali relative alle domande presentate sull'Avviso pubblico "Over 60 – Progetti speciali di inserimento lavorativo per la realizzazione di attività temporanee e straordinarie di pubblica utilità" - Annualità 2025-26 - € 1.200.000,00, approvato con DDS n. 1375/FOAC del 05/12/2025, composta da:
 - n. 3 funzionari del Settore Formazione, servizi per l'impiego e crisi aziendali, di cui uno con funzione di Presidente;
 - n. 1 istruttore amministrativo del Settore formazione, servizi per l'impiego e crisi aziendali con funzione di segreteria;
2. Di nominare, quali componenti della Commissione di valutazione, in funzione dell'attività ed esperienza svolta nelle politiche attive del lavoro:
 - Maria Teresa Tarini, Funzionario del Settore Formazione, servizi per l'impiego e crisi aziendali, in qualità di Presidente
 - Daniela Piaggese, Funzionario del Settore Formazione, servizi per l'impiego e crisi aziendali, in qualità di componente
 - Arianna Guzzini, Funzionario Settore Formazione, servizi per l'impiego e crisi aziendali, in qualità di componente
 - Fabiana Iavarone, Istruttore amministrativo del Settore Formazione, servizi per l'impiego e crisi aziendali in qualità di componente, con funzioni di segreteria;
3. Di precisare che la nomina non comporta alcun compenso per i componenti della Commissione di che trattasi;



4. Di dare atto, pertanto, che dal presente decreto non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico della Regione Marche;
5. Di trasmettere ai membri della Commissione di valutazione, con valore di notifica, copia del presente provvedimento unitamente al modello Allegato A) al presente atto, del costituisce parte integrante (Dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi);
6. Di dare evidenza pubblica al presente decreto attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale della Regione Marche al link <https://www.regione.marche.it/Entra-in-Regione/Bandi/p/1/q/invecchiamento/t/-1?idb=22884>, precisando che la pubblicazione costituisce, a tutti gli effetti, formale comunicazione ai sensi della Legge n. 241/1990 e successive modificazioni;
7. Di disporre la pubblicazione del presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Marche ai sensi della L.R. n. 17 del 28/07/2003.

Si attesta l'avvenuta verifica dell'inesistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6bis della L. 241/1990 e ss.mm.ii.

Il Dirigente

(Massimo Rocchi)

Documento informatico firmato digitalmente



DOCUMENTO ISTRUTTORIO

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

- Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo Plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo Asilo, migrazione e integrazione, al Fondo Sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti;
- Regolamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo del Consiglio del 24 giugno 2021 che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013;
- Accordo di Partenariato 2021-2027 dell'Italia che è stato adottato con Decisione di Esecuzione della Commissione C (2022) 4787 del 15 luglio 2022;
- Decisione C (2022) 7401 del 12/10/2022, che approva il PR FSE+ 2021/27 della Regione Marche;
- Legge n. 241 del 07/08/1990 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e ss.mm.ii.;
- D. Lgs. 196/2013 e Regolamento UE 2016/679 e ss.mm.ii.;
- Legge Regionale n. 2 del 25/02/2005 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" e ss.mm.ii.;
- Legge Regionale n. 1 del 28/01/2019 "Promozione dell'invecchiamento attivo";
- Deliberazione Amministrativa dell'Assemblea legislativa regionale n. 42 del 08/11/2022 di approvazione definitiva del PR FSE+ 2021/27 della Regione Marche;
- DGR n. 1264 del 5/8/2025 Revisione della DGR n. 1625 del 28 ottobre 2024 contenente il Documento attuativo del Programma Regionale (PR) – Fondo Sociale Europeo plus (FSE+) 2021/2027;
- DGR n. 811 del 27/05/2024 "Legge Regionale n. 2 del 25/01/2005, art. 4. Approvazione Programma Annuale per l'occupazione e la qualità del Lavoro anno 2024";
- DGR n. 852 del 04/06/2024 - D.M. n. 6 del 04/07/2022. Approvazione Piano regionale degli interventi di politica attiva del lavoro con utilizzo delle risorse di cui all'articolo 44, comma 6-bis del Decreto legislativo 14/09/2015 n. 148;
- DGR n. 2001 del 20/12/2024 "Approvazione Linee guida per la realizzazione dell'intervento cantieri lavoro over 60: invecchiamento attivo e accompagnamento alla pensione - DGR 852 04 giugno 2024 - Piano regionale degli interventi di politica attiva del lavoro con utilizzo delle risorse di cui all'articolo 44, comma 6-bis del Decreto legislativo 14/09/2015 n. 148";
- DGR n. 107 del 03/02/2025 -Legge Regionale n. 2 del 25/01/2005, art. 4. Approvazione Programma Annuale per l'occupazione e la qualità del Lavoro anno 2025;
- DGR n. 1398 del 11/08/2025 "Modifica DGR 852/2024 recante approvazione Piano regionale degli interventi di politica attiva del lavoro con utilizzo delle risorse di cui all'articolo 44, comma



6-bis del Decreto legislativo 14/09/2015 n. 148 – Aggiornamento scheda n. 3 “Over 60: invecchiamento attivo e accompagnamento alla pensione”;

- DGR n. 1431 del 11/08/2025 “Modifica DGR n. 2001 del 20/12/2024 e approvazione linee guida per la realizzazione dell’intervento Over 60: invecchiamento attivo e accompagnamento alla pensione - DGR 852 04 giugno 2024 s.m.i.”;
- DD n. 1375/FOAC del 05/12/2025– Approvazione -Avviso Pubblico Over 60 – Progetti speciali di inserimento lavorativo per la realizzazione di attività temporanee e straordinarie di pubblica utilità - € 1.200.000,00 - Capitolo 2150310060 del Bilancio 2025/2027, annualità 2025 - Piano Regionale degli interventi di politica attiva del lavoro con utilizzo delle risorse di cui all’articolo 44, comma 6-bis del Decreto Legislativo 14/09/2015 n. 148, approvato con DGR n. 852 del 04/06/2024

MOTIVAZIONE:

In attuazione delle DGR n. 2001/2024 e n. 1431/2025, con DDS n.1375/FOAC del 05/12/2025 è stato approvato l’Avviso Pubblico “Over 60 – Progetti speciali di inserimento lavorativo per la realizzazione di attività temporanee e straordinarie di pubblica utilità” – Annualità 2025-26 - € 1.200.000,00.

L’Avviso Pubblico di cui sopra, pubblicato sul BURM n. 103 del 11/12/2025, all’art. 8.3 stabilisce che la valutazione delle domande di contributo risultate ammissibili a seguito della fase istruttoria, venga svolta dalla Commissione di valutazione, costituita e nominata successivamente alla pubblicazione dell’Avviso con Decreto del Dirigente del Settore Formazione, Servizi per l’Impiego e Crisi Aziendali.

I componenti della Commissione sono individuati tra funzionari interni e/o esperti esterni in politiche attive del lavoro, nel rispetto dei principi di inconferebilità e incompatibilità - D.Lgs. n. 39/2013 s.m.i. e del Codice di comportamento dell’Ente.

In considerazione del contenuto dell’Avviso e dei criteri con i quali verranno valutate le proposte progettuali relative alle domande presentate, si reputa che la Commissione debba essere così composta:

- n. 3 funzionari del Settore Formazione, servizi per l’impiego e crisi aziendali, di cui uno con funzione di Presidente
- n. 1 istruttore amministrativo del Settore Formazione, servizi per l’impiego e crisi aziendali con funzione di segreteria

A tal fine, il Dirigente del Settore Formazione, servizi per l’impiego e crisi aziendali, ha individuato, nell’ambito del personale assegnato alla propria Struttura, in funzione dell’attività ed esperienza svolta nelle politiche attive del lavoro, i seguenti dipendenti:

- **Maria Teresa Tarini**, Funzionario del Settore Formazione, servizi per l’impiego e crisi aziendali, in qualità di Presidente
- **Daniela Piaggese**, Funzionario del Settore Formazione, servizi per l’impiego e crisi aziendali, in qualità di componente
- **Arianna Guzzini**, Funzionario Settore Formazione, servizi per l’impiego e crisi aziendali,



in qualità di componente

- **Fabiana lavarone**, Istruttore amministrativo del Settore Formazione, servizi per l'impiego e crisi aziendali in qualità di componente, con funzioni di segreteria.

Copia del presente decreto sarà trasmessa, con valore di notifica, ai componenti sopra individuati, unitamente al modello Allegato A) al presente atto, del quale costituisce parte integrante (Dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi); si dispone, altresì, la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale al link <https://www.regione.marche.it/Entra-in-Regione/Bandi/p/1/q/invecchiamento/t/-1?idb=22884> e sul Bollettino Ufficiale della Regione Marche ai sensi della L.R. n. 17 del 28/07/2003.

Dal presente decreto non deriva né può derivare un impegno di spesa a carico della Regione Marche.

La sottoscritta, in relazione al presente provvedimento, dichiara, ai sensi dell'art. 47 DPR 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6bis della L.241/1990 e degli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013 e della DGR 64/2014.

ESITO DELL'ISTRUTTORIA:

Alla luce di quanto sopra espresso, si propone l'adozione del decreto avente ad oggetto:

Costituzione e nomina Commissione di valutazione - DDS n.1375/FOAC del 05/12/2025 Avviso Pubblico "Over 60 - Progetti speciali di inserimento lavorativo per la realizzazione di attività temporanee e straordinarie di pubblica utilità" – Annualità 2025-26 - € 1.200.000,00. Piano Regionale degli interventi di politica attiva del lavoro con utilizzo delle risorse di cui all'articolo 44, comma 6-bis del Decreto Legislativo 14/09/2015 n. 148 (DGR n. 852 del 04/06/2024 e DGR n. 1398 del 11/08/2025).

La Responsabile del Procedimento
(Roberta Copparoni)
Documento informatico firmato digitalmente

ALLEGATI

Allegato A): Dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse o sopravvenuto conflitto di interesse



Dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse o sopravvenuto conflitto di interesse

Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ex art.47 del D.P.R. n.445/2000 in merito all'insussistenza di conflitto di interesse o di sopravvenuto conflitto di interesse ai sensi del Reg.(UE) n. 2509/2024 (art. 61)

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a _____ il _____ residente a _____
Via _____, in qualità di
(*indicare ruolo*) _____ del (*indicare struttura di appartenenza*) _____, incaricato
di svolgere attività connesse a (*barrare la funzione*)

- gestione**
 selezione:

DDFOAC n. 1375 del 05/12/2025_Avviso Pubblico "Over 60 Progetti speciali di inserimento lavorativo per la realizzazione di attività temporanee e straordinarie di pubblica utilità" – Annualità 2025-26 - € 1.200.000,00_Piano Regionale degli interventi di politica attiva del lavoro con utilizzo delle risorse di cui all'articolo 44, comma 6-bis del Decreto Legislativo 14/09/2015 n. 148 (DGR n. 852 del 04/06/2024 e DGR n. 1398 del 11/08/2025).

Preso piena cognizione del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici), in particolare degli artt. 6 e 7, il D.Lgs. n. 39/2013 s.m.i. e delle norme in esso contenute, nonché del Codice di Comportamento di Regione Marche vigente;

Consapevole, ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, delle responsabilità e sanzioni, previste dal codice penale e dalle leggi speciali in materia, in caso di dichiarazioni mendaci e formazione o uso di atti falsi, ed assumendone piena responsabilità ai sensi degli artt. 46 e 47 del citato D.P.R. n. 445/2000;

DICHIARA

di non trovarsi in alcuna delle situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, di seguito esemplificate, tali da ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo:

- di non svolgere o di non avere svolto negli ultimi tre anni attività professionali o di collaborazione o consulenza, comunque denominati, con soggetti privati o pubblici ivi compresi società o enti senza scopo di lucro, in qualunque modo retribuiti o a titolo gratuito, in conflitto di interessi, anche potenziali, con i soggetti beneficiari o destinatari del controllo;
- di non avere rapporti finanziari e di non avere notizia del fatto che li abbiano il coniuge, i conviventi, i parenti o gli affini entro il secondo grado, con riguardo a beneficiari o destinatari del controllo/soggetti controllati;
- di non avere interessi economici o personali confliggenti con l'attività assegnata e di non avere notizia del fatto che li abbiano 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;
- di non avere rapporti di frequentazione abituale con soggetti beneficiari o destinatari del controllo/soggetti controllati;
- di non avere causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi e di non avere notizia del fatto che li abbia il coniuge, con soggetti e organizzazioni beneficiarie o destinatarie del controllo/soggetti controllati;
- di non essere tutore/curatore/procuratore/agente di soggetti o organizzazioni beneficiarie o destinatarie del controllo ovvero di non essere amministratore/gerente/dirigente di enti o associazioni, anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti beneficiari o destinatari del controllo o di non ricoprire cariche sociali e/o di rappresentanza in soggetti o enti pubblici o privati beneficiari o destinatari del controllo;
- di non aderire ad alcun titolo ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi siano coinvolti o possano interferire con lo svolgimento dell'attività assegnata;
- di non avere altre gravi ragioni di opportunità e convenienza che comportano l'obbligo di astensione dal partecipare alle attività di controllo assegnate;

SI IMPEGNA

- a segnalare immediatamente alla struttura amministrativa di appartenenza ogni eventuale caso di conflitto di interessi e ad astenersi dalla relativa attività;
- a comunicare immediatamente alla struttura amministrativa di appartenenza ogni evento che modifichi la presente dichiarazione;

o, in alternativa

DICHIARA

la sussistenza di una situazione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi per i seguenti motivi:

(specificare la situazione/condizione o inserire altre dichiarazioni utili alla valutazione)

Inoltre,

SI IMPEGNA

- a comunicare immediatamente alla struttura amministrativa di appartenenza ogni evento che modifichi la presente dichiarazione;

Dichiara inoltre aver preso visione dell'informativa allegata

Trattamento dati personali:

Il/La sottoscritto/a dichiara di essere stato/a informato/a, ai sensi dell'articolo 13 del D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., circa il trattamento dei dati personali raccolti e, in particolare, che tali dati saranno trattati anche con strumenti informatici esclusivamente per le finalità per le quali la presente dichiarazione viene presa.

Luogo e data _____

FIRMA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. n° 82/2005, modificato ed integrato dal D. Lgs. n° 235/2010 e dal D.P.R. n° 445 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Informativa sul Conflitto di interessi

PREMESSA

La Regione Marche si è dotata di una metodologia utile a garantire misure di prevenzione e gestione efficaci e proporzionate del rischio di frode e, nello specifico, del rischio di conflitto di interesse. Il sistema di verifica adottato coinvolge non solo i funzionari pubblici, ma indirettamente anche i beneficiari/destinatari degli interventi e pertanto con il presente documento s'intende informare e sensibilizzare tutti coloro che sono coinvolti a vario titolo nelle operazioni cofinanziate con risorse pubbliche sugli obblighi cui sono tenuti per prevenire e/o gestire situazioni di conflitto di interesse e sulle verifiche che potrebbero interessarli.

La prevenzione e gestione dei conflitti d'interessi è infatti fondamentale per evitare sia un danno al bilancio dell'Unione, dello Stato o della Regione, sia un danno di immagine per la perdita di fiducia nella capacità del settore pubblico di operare in modo imparziale e nell'interesse generale della società.

I. NORMATIVA

Disposizioni dell'Unione Europea

La disciplina generale sul conflitto di interessi è contenuta nell'art. 61 del Regolamento (UE) 2024/2509 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2024, che stabilisce le regole finanziarie applicabili al bilancio generale dell'Unione (e che abroga il Regolamento (UE) 2018/1046), che stabilisce le regole finanziarie applicabili al bilancio generale dell'Unione.

Tale articolo si applica a tutti i fondi derivanti dal bilancio dell'UE e a tutte le modalità di gestione. Le autorità nazionali hanno comunque facoltà di adottare norme nazionali complementari ed eventualmente ancora più dettagliate e/o più rigorose (si rinvia al Codice di comportamento per i dipendenti della Giunta Regionale su cui *infra*).

Art. 61 Reg. 2024/2509:

1. Gli agenti finanziari ai sensi del capo 4 del presente titolo e le altre persone, comprese le autorità nazionali a tutti i livelli, che partecipano all'esecuzione in regime di gestione diretta, indiretta e concorrente del bilancio, anche per quanto riguarda i relativi atti preparatori, all'audit o al controllo, non adottano azioni da cui possa derivare un conflitto tra i loro interessi e quelli dell'Unione. Essi adottano inoltre misure adeguate a prevenire l'insorgere di conflitti d'interessi nell'ambito delle funzioni poste sotto la loro responsabilità e per risolvere le situazioni che possono oggettivamente essere percepite come comportanti un conflitto d'interessi.

2. Laddove esista un rischio di conflitto d'interessi che coinvolga un membro del personale di un'autorità nazionale, la persona in questione ne informa il proprio superiore gerarchico.

Qualora tale rischio sussista per un membro del personale statutario, la persona in questione ne informa l'ordinatore delegato competente. Il superiore gerarchico competente o l'ordinatore delegato conferma per iscritto se è accertata l'esistenza di un conflitto d'interessi. Laddove esista un conflitto d'interessi, l'autorità che ha il potere di nomina o l'autorità nazionale competente assicura che la persona in questione cessi ogni sua attività nella materia. L'ordinatore delegato o l'autorità nazionale competente assicura che sia intrapresa qualsiasi altra azione appropriata conformemente al diritto applicabile.

3. Ai fini del paragrafo 1, esiste un conflitto d'interessi quando l'esercizio imparziale e obiettivo delle funzioni di un agente finanziario o di un'altra persona di cui al paragrafo 1 è compromesso da motivi familiari, affettivi, da affinità politica o nazionale, da interesse economico o da qualsiasi altro interesse personale diretto o indiretto.

Dal primo comma risulta come l'ambito di applicazione delle disposizioni sui conflitti d'interessi si estenda a tutte le modalità di gestione dei fondi comunitari e a tutti i soggetti, comprese le Autorità nazionali a tutti i livelli (e quelle regionali), che partecipano alla gestione del bilancio dell'UE, compresi l'esecuzione di atti preparatori e audit e lo svolgimento dei controlli.

Il primo comma sancisce altresì l'obbligo, per le autorità, di prevenire l'insorgere di conflitti di interesse e di gestire non solo le situazioni di conflitto fra gli interessi personali e quelli dell'Unione/della collettività ma anche le situazioni che possono "essere percepite" oggettivamente come situazioni di conflitto di interesse.

In merito a quest'ultima definizione, secondo la Commissione, un conflitto d'interessi percepito può verificarsi in particolare se una persona, indipendentemente dalle sue intenzioni, può ragionevolmente ritenersi o essere ritenuta portatrice di interessi pubblici e personali contrastanti che rischiano di comprometterne la capacità di svolgere i propri compiti e adempiere le proprie responsabilità in modo imparziale e obiettivo (ad esempio, un

rischio o un'opportunità di favoritismo o ostilità per motivi di interesse familiare e affinità nazionale o politica possono oggettivamente essere percepiti come comportanti un conflitto d'interessi).

Un conflitto d'interessi percepito comprende le circostanze obiettive che incidono sulla fiducia nell'indipendenza e nell'imparzialità di una persona o di un'entità, anche se il conflitto d'interessi non si concretizza o anche se la persona non trae un beneficio effettivo dalla situazione. Garantire l'effettivo rispetto delle norme sulla prevenzione dei conflitti d'interessi serve proprio a fugare ogni dubbio che una persona ragionevole, informata, obiettiva e in buona fede possa nutrire in merito alla conformità del comportamento di una persona che partecipa all'esecuzione del bilancio.

Va rilevato anche che la norma è temperata dal fatto che la percezione è soggettiva ma il potenziale conflitto di interesse deve essere oggettivo: ad esempio la persona dovrebbe avere effettivamente il potere di agire o impartire istruzioni, avere effettivamente un legame che ne condiziona l'imparzialità.

Per quanto riguarda i destinatari della norma, ai sensi dell'articolo 61, paragrafo 1, RF 2024, la «partecipazione» comprende gli atti preparatori e qualsiasi fase del processo di pianificazione, decisione, gestione, audit e controllo dell'utilizzo dei fondi UE.

Questa descrizione estensiva arriva a ricomprendere i gruppi consultivi di esperti costituiti da rappresentanti delle autorità pubbliche, del settore privato e/o delle organizzazioni della società civile, dove il conflitto si riferisce ovviamente non agli interessi settoriali o sociali che essi rappresentano ufficialmente in seno al gruppo consultivo ma agli interessi personali dei singoli membri.

A maggior ragione in seno all'Autorità di gestione la prevenzione e gestione dei conflitti di interessi si estende a tutto il personale che partecipa in modo diretto ad alcuna delle fasi sopra enumerate.

Il terzo comma definisce in modo ampio cosa sia il conflitto di interessi; lo stesso è approfondito negli *Orientamenti sulla prevenzione e sulla gestione dei conflitti d'interessi a norma del regolamento finanziario* adottati dalla Commissione.

E' utile richiamare solo i seguenti elementi:

- gli interessi diretti e indiretti sono una categoria molto ampia; possono comprendere anche doni o ospitalità, interessi non economici o derivare dal coinvolgimento in organizzazioni non governative o politiche (anche se non remunerato) e da doveri di lealtà contrastanti verso soggetti o entità diversi nei confronti dei quali la persona in questione è soggetta ad obblighi.
- Non si ravvisa normalmente conflitto di interessi quando i compiti di esecuzione del bilancio dell'UE da parte della persona in questione sono legati a decisioni di natura generale e basate su criteri oggettivi che si applicano a un intero settore dell'economia o a un gruppo molto ampio di potenziali beneficiari e che non sono pertanto compromesse da motivi affettivi, da affinità politica o nazionale e da interesse economico, né dal fatto che la persona in questione o un suo familiare figurino tra i beneficiari.

Il secondo comma dell'art. 61 prevede che in presenza di una situazione di conflitto di interesse o di una situazione che potrebbe essere ritenuta tale, il soggetto interessato sia tenuto a segnalarlo al proprio superiore gerarchico.

Il conflitto deve essere segnalato anche da eventuali terzi che ne abbiano conoscenza.

Il superiore gerarchico competente deve confermare per iscritto se esiste un conflitto d'interessi valutando attentamente se una persona a conoscenza dei fatti pertinenti potrebbe ritenere che l'integrità dell'organizzazione sia a rischio a causa di tale conflitto d'interessi.

Prima di tale valutazione, e fatto salvo il diritto applicabile, l'autorità o il superiore gerarchico dovrebbero discutere la situazione con la persona in questione per valutare meglio se esista il rischio di parzialità nell'esercizio delle sue funzioni.

Il superiore gerarchico valuta la necessità di sostituire la persona che ha dichiarato un possibile conflitto d'interessi, la quale a sua volta deve nel frattempo astenersi dal trattare il fascicolo/il caso per evitare di determinare una situazione di fatto di conflitto.

Una volta accertata l'esistenza di un conflitto d'interessi, l'autorità nazionale competente (o l'autorità che ha il potere di nomina) deve garantire che il membro del personale in questione cessi tutte le attività pertinenti connesse all'esecuzione del bilancio, compresi gli atti preparatori, nonché tutte quelle correlate alla situazione di conflitto.

Le disposizioni in materia di conflitto di interesse impongono all'autorità competente di adottare le misure correttive opportune. Secondo la Commissione, queste comprendono l'annullamento e la valutazione ex novo delle procedure di aggiudicazione, l'annullamento di contratti o accordi, la sospensione dei pagamenti, l'effettuazione di rettifiche finanziarie e il recupero dei fondi.

Nei confronti della persona che non ha dichiarato il conflitto potrebbero essere imposte sanzioni disciplinari.

Le disposizioni nazionali

Legge 241/1990

Art. 6-bis. Conflitto di interessi

1. Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

D.P.R.62/2013

Art. 6. Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi 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.

Art.7. Obbligo di astensione

1. 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. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

I conflitti d'interessi non dichiarati non costituiscono necessariamente reati: nell'ordinamento penale italiano la fattispecie più vicina è costituita dall'art. 323 del c.p. (abuso d'ufficio) che non punisce evidentemente il conflitto di interesse non dichiarato quanto piuttosto l'averne conseguito un vantaggio: *Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale e l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio o patrimoniale (ovvero arreca ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da uno a quattro anni).*

Le disposizioni regionali

Il Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Marche approvato con DGR n. 872 del 09/06/2025

Art. 3 - PRINCIPI GENERALI

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

ART. 5 – PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica, entro 15 giorni dall'adesione, per iscritto al responsabile della struttura dirigenziale di appartenenza, la propria adesione ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse siano coinvolti o possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio.

2. Ai fini di una valutazione di potenziali situazioni di conflitto, il dirigente di assegnazione del dipendente, può richiedere al dipendente di trasmettere, oltre lo statuto dell'associazione o dell'organizzazione, anche eventuali altri elementi utili a tale verifica. Qualora risulti che l'adesione interferisce con i processi di lavoro, le linee di attività e gli obiettivi assegnati al dipendente, il dirigente, sentito il dipendente, valuta l'assegnazione di quelli più compatibili ovvero adotta le misure organizzative più opportune.

Art. 6 - COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTI D'INTERESSE

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione alla struttura dirigenziale, comunica per iscritto al dirigente di riferimento, sulla base del modello reso disponibile dall'Amministrazione regionale, tutti i rapporti di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti, gli affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti la struttura dirigenziale di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente si impegna altresì a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazioni già presentate.

2. In caso di nuova assunzione, all'atto della stipula del contratto di lavoro, il dipendente consegna al responsabile della struttura competente in materia di personale, la comunicazione di interesse finanziario e di conflitto di interessi di cui al comma 1. La suddetta comunicazione è trasmessa dalla struttura competente in materia di personale al dirigente della struttura di prima assegnazione del dipendente, il quale effettua la verifica di non sussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, consultando, ove necessario, il RPCT.

3. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, in cui siano coinvolti 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.

Art. 7 - OBBLIGO DI ASTENSIONE

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano in qualsiasi modo 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 o nelle quali ricopra cariche sociali e di rappresentanza. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

2. L'astensione del dipendente è obbligatoria fino ad eventuale diversa determinazione del responsabile della struttura dirigenziale di appartenenza.

3. Il dipendente, nei casi di cui al comma 1, deve comunicare per iscritto, entro 5 giorni lavorativi dalla conoscenza delle circostanze che possono determinare un conflitto di interessi, la propria situazione al responsabile della struttura dirigenziale di appartenenza, il quale, al fine di garantire la continuità dell'attività dell'ufficio, deve rispondere per iscritto al dipendente entro i successivi 5 giorni lavorativi, sollevandolo dall'incarico e affidando l'attività ad altri dipendenti o, in assenza di idonee professionalità, avocandola a sé.

4. Il dipendente che venga a conoscenza, per ragioni di servizio, di circostanze che possano dar luogo a situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, tali da determinare, in capo ad altro dipendente, un obbligo di astensione, è tenuto ad informare tempestivamente il dirigente della struttura di appartenenza del dipendente, al fine di consentire allo stesso la valutazione di cui ai commi precedenti.

5. Ove il responsabile della struttura dirigenziale di appartenenza del dipendente, a fronte della comunicazione ricevuta, ritenga che non sussistano situazioni di conflitto di interesse che integrano il presupposto per l'applicazione dell'obbligo di astensione di cui al presente articolo, motiva per iscritto le ragioni che consentono allo stesso dipendente di espletare comunque l'attività e rende note le stesse al dipendente con apposita comunicazione, avendo cura di informare altresì UPD e RPCT degli esiti della valutazione svolta.

6. Nel caso in cui il conflitto riguardi un dirigente della Giunta, spetta al dirigente sovraordinato la valutazione delle iniziative da assumere. Nel caso in cui il conflitto riguardi il Segretario Generale della Giunta, spetta al Vice Segretario la valutazione delle iniziative da assumere, previo coinvolgimento del relativo RPCT per la valutazione concernente l'esistenza del conflitto di interesse.

Art. 17 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI

2. Il dirigente, prima di assumere le funzioni correlate all'incarico conferito, comunica al Segretario Generale e al dirigente della struttura regionale competente in materia di personale, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni e nelle attività inerenti l'ufficio. Fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge, utilizzando il modello predisposto dall'amministrazione.

II. PROCEDURA OPERATIVA

Ogni dipendente ed eventuale collaboratore esterno dovrà procedere alla compilazione della dichiarazione per le verifiche sul conflitto d'interesse e alla sottoscrizione della presente informativa come presa visione.

Si specifica che la dichiarazione di assenza di conflitto di interesse riflette la situazione personale del dipendente al momento in cui rende la dichiarazione; pertanto quest'ultima sarà considerata valida fintantoché il dipendente non segnali la sussistenza di un conflitto di interesse, anche potenziale.

Nel caso ritenga che possa sussistere (o emergere durante lo svolgimento della sua attività) una situazione di conflitto di interesse, il dipendente è tenuto a comportarsi secondo quanto previsto all'art. 7 del Codice di comportamento sopra riportato, pertanto ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano in qualsiasi modo coinvolgere interessi propri o di suoi parenti ed affini e a segnalarlo tempestivamente al Dirigente responsabile della struttura di assegnazione/superiore gerarchico/Committente (nel caso di consulenti esterni), che valuterà la segnalazione con nota scritta, previo contraddittorio con l'interessato.

Dal momento in cui effettua la segnalazione e sino all'esito della valutazione scritta da parte del Dirigente/superiore gerarchico/Committente, il dipendente, in via cautelativa, si asterrà dal compiere ulteriori attività di ufficio o di servizio correlate alla situazione di conflitto di interesse oggetto di segnalazione.

Qualora il conflitto venga confermato dal Dirigente responsabile della struttura di assegnazione/superiore gerarchico/Committente il dichiarante dovrà essere sostituito per le attività per le quali risulta in conflitto.

III. CONTROLLI DELLA DICHIARAZIONE

Le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi sono debitamente archiviate nel sistema informativo PALEO e sono sottoposte a verifica campionaria.

Le verifiche avverranno mediante i seguenti strumenti:

- Piattaforma ARACHNE;
- Piattaforma PIAF IT (Piattaforma Integrata Antifrode);
- TELEMACO;
- Banca dati PERLAPA;
- Banca dati Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali;
- sito web istituzionale sezione "Amministrazione Trasparente" sub sezione "Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza";
- Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici dell'ANAC;
- sistema informativo lavoro regionale JOBAGENCY;
- portali di ricerca web (es. Google).

IV. EFFETTI IN CASO DI DICHIARAZIONE MENDACE

Nel caso in cui venga accertato che la dichiarazione contiene informazioni non veritiere il dichiarante può:

- incorrere nelle sanzioni penali richiamate dall'Art. 76 del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000;
- incorrere nelle sanzioni disciplinari previste dal contratto di lavoro o dal contratto che disciplina la consulenza esterna;
- Rendere irregolare l'attività posta in essere con conseguenze anche finanziarie sull'attività posta in essere. Infatti, l'inosservanza delle norme in materia di conflitto d'interessi può comportare l'imposizione di rettifiche finanziarie e il recupero dei fondi come previsto dalle norme settoriali specifiche e/o da altre forme di misure correttive. Si precisa infine che un conflitto d'interessi percepito oggettivamente e non risolto (ovvero per il quale non sia stata seguita la procedura di cui al punto 4 della presente nota) costituisce un'irregolarità.