

**NUOVE MISURE ORGANIZZATIVE PER EVITARE SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITÀ NEL SISTEMA DELLE
AMMINISTRAZIONI REGIONALI DELL'EMILIA-ROMAGNA**

RELAZIONE

Il presente progetto di legge mira a evitare che soggetti legati da parentela, affinità, coniugio o convivenza si trovino a lavorare in rapporto di diretta subordinazione, nella stessa unità organizzativa, in un Ente del sistema delle amministrazioni regionali dell'Emilia-Romagna.

È evidente che il principio di buon andamento amministrativo sancito dall'art. 97 della Costituzione può risultare pregiudicato da una situazione quale quella appena delineata. Fino a oggi questo particolare tipo di conflitto d'interessi è stato privo di una disciplina giuridica espressa, e quindi ha visto, caso per caso, l'adozione di soluzioni generalmente di tipo disciplinare o giudiziario.

Queste ipotesi infatti non sono oggetto di discipline quali quella dettata dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), che prende in considerazione soltanto fonti di conflitto esterne alla p.a., per esempio vietando agli impiegati pubblici di svolgere professioni o attività d'impresa (sul solco aperto dall'art. 60 del "Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato" varato con il noto d.P.R. n. 3/1957). Lo stesso discorso vale per l'art. 19 della legge regionale 26 novembre 2001, n. 43 (Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna).

Discorso analogo va fatto per la disciplina dettata dal DPR n. 62/2013 (Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) che s'inserisce nell'ambito delle responsabilità disciplinari di chi lavora alle dipendenze di una p.a.

Un elemento di novità positivo del progetto di legge regionale in esame è ravvisabile nei suoi destinatari, in quanto è diretto ai vertici degli enti e comunque a coloro che hanno potere di vigilanza e controllo sulla gestione delle risorse umane.

Infatti, il progetto di legge mira ad assegnare specifici obblighi di verifica periodica e di controllo all'accesso dell'insussistenza delle cause di incompatibilità e ad attivarsi per la prevenzione e la rimozione di tutte le situazioni di conflitto. Anche per questa ragione, si è deciso di collocare le nuove norme all'interno del Capo II della l.r. 43 del 2001 che disciplina la "gestione del rapporto di lavoro" introducendo un nuovo articolo 18-bis (art. 1 del pdlr).

Naturalmente le norme in oggetto hanno un ambito di applicazione molto esteso in quanto sono rivolte non soltanto alla Regione Emilia-Romagna, ma anche a tutti gli Enti ricompresi nell'elenco di cui all'articolo 1, comma 3 bis, lett. d), della legge regionale n. 43 del 2001, incluse le Aziende Sanitarie e l'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (ARPAE) (comma 1 del nuovo articolo 18-bis). Anche in considerazione della necessità di esperire, da parte di tutti i soggetti destinatari delle norme in esame, una prima fase di verifica delle eventuali situazioni di

incompatibilità già esistenti, nonché per consentire loro di recepire le nuove norme in un congruo periodo di tempo, il progetto di legge contiene delle norme di prima applicazione (art. 2 del pdlr).

Art. 1

Modifiche alla legge regionale 26 novembre 2001, n. 43 (Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna)

1. Dopo l'articolo 18 della legge regionale 26 novembre 2001, n. 43 (Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna) è inserito il seguente articolo:

“Articolo 18-bis Disposizioni per prevenire conflitti di interesse nella assegnazione del personale

1. La presente legge si applica agli enti del Sistema delle amministrazioni regionali di cui all'articolo 1, comma 3 bis, lett. d), compresa l'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (ARPAE).

2. In sede di assegnazione del personale devono essere adottate le misure necessarie ad evitare che dipendenti legati da vincoli di parentela o di affinità sino al secondo grado, di coniugio o convivenza, prestino servizio in rapporto di subordinazione gerarchica diretta. Tali misure sono applicabili purché l'assegnazione risulti compatibile con i requisiti professionali posseduti.

3. Il personale in servizio che si trovi in una delle condizioni di cui al comma 2, è assegnato ad altra struttura organizzativa dello stesso ente o agenzia, purché in posizione compatibile con i requisiti professionali posseduti. In tali casi possono essere attivate anche procedure di mobilità interna nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

4. Gli enti del cui al comma 1 individuano al proprio interno il soggetto competente a svolgere verifiche periodiche per l'accertamento dell'insussistenza delle situazioni di conflitto di interesse.”.

Art. 2

Norme di prima applicazione

1. Entro dodici mesi dall'entrata in vigore della presente legge, gli enti del Sistema delle amministrazioni regionali di cui all'articolo 1, comma 3 bis, lett. d), della legge regionale n. 43 del 2001, compresa l'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (ARPAE) adeguano le proprie norme organizzative alle disposizioni di cui all'articolo 18-bis della legge n. 43 del 2001 introdotto dalla presente legge.

Art. 3

Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna (BURERT).

