MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO
ISTITUTO COMPRENSIVO "BALILLA-IMBRIANI"
Largo Francesco Carabellese 1 - 70121 Bari (BA)
Tel. 080/553.4737 (plesso Balilla) – Tel. 080/554.0915 o 080/553.0930 (Plesso Imbriani)
Codice Fiscale 93402560721- Codice Meccanografico BAIC81400N
PEO: baic81400n@istruzione.it - PEC: baic81400n@pec.istruzione.it
sito web https://balillaimbriani.edu.it/

VADEMECUM SUI CONFLITTI DI INTERESSE

Linee operative per il personale scolastico nella gestione delle procedure di gara e nella assegnazione di incarichi

Il conflitto di interessi sorge quando l'interesse privato di un dipendente pubblico (docente, ATA o Dirigente) contrasta o può apparire in contrasto con l'interesse pubblico all'imparzialità e alla trasparenza dell'azione amministrativa. La materia è regolata principalmente dall'Art. 16 del D.Lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici), dall'Art. 6-bis della Legge 241/1990 e dal D.P.R. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

1. Ambito di Applicazione e Soggetti Interessati

Il presente vademecum si applica a tutto il personale in servizio presso l'Istituzione Scolastica coinvolto a qualsiasi titolo nelle fasi di:

- Programmazione e progettazione (es. definizione dei requisiti dei bandi PON/PNRR).
- Selezione e affidamento (es. membri di commissioni giudicatrici, RUP, esperti interni).
- Esecuzione del contratto (es. Direttori dell'esecuzione, collaudatori, assistenti amministrativi).

2. Tipologie di Conflitto di Interesse

Per identificare correttamente il rischio, è necessario distinguere le tre configurazioni principali del conflitto:

Tipologia	Definizione	Esempio Pratico a Scuola
Conflitto Reale	Esiste un interesse privato attuale e concreto che influenza l'imparzialità.	Il RUP deve affidare la fornitura di PC alla ditta del coniuge o del fratello
Conflitto Potenziale	L'interesse privato non è attuale, ma la situazione potrebbe evolvere creando un contrasto.	Un docente in commissione sta completando una collaborazione esterna con un candidato
Conflitto Apparente	Non c'è un vero conflitto, ma la situazione esterna lede l'immagine di imparzialità della scuola.	Il presidente di commissione riceve un regalo di modico valore da un'azienda partecipante

3. I Fattori di Rischio Codificati (Art. 7 DPR 62/2013)
Il personale scolastico ha l'obbligo di astensione in presenza di interessi propri o di soggetti legati da relazioni strette. I principali legami tracciati dalle Linee Guida ANAC sono:
• Parentela o affinità entro il quarto grado.
• Coniugio o convivenza di fatto.
• Frequenza abituale (rapporti di profonda amicizia o inimicizia).
• Rapporti di credito o debito significativi con i concorrenti o candidati.
• Ruoli societari o di consulenza presso le aziende partecipanti alla gara.

4. Linee Operative Standard per il Personale
Fase 1: Rilascio della Dichiarazione (Adempimento Preventivo)
Prima dell'avvio di qualsiasi procedura di gara o di selezione, tutti i soggetti coinvolti devono firmare una Dichiarazione di Assenza di Conflitto di Interessi. La dichiarazione va resa anche in forma negativa e aggiornata se emergono nuovi elementi.
Fase 2: Gestione della Segnalazione e Astensione
• Comunicazione scritta: Il dipendente compila immediatamente la segnalazione e la invia al Dirigente Scolastico o all'RPCT dell'USR Puglia.
• Astensione immediata: Il dipendente cessa qualunque attività legata al procedimento in corso.
Fase 3: Provvedimento del Dirigente Scolastico
• Se il conflitto non sussiste, archivia la segnalazione con motivazione scritta.
• Se il conflitto sussiste, solleva formalmente il dipendente dall'incarico e nomina un sostituto.

5. Conseguenze della Violazione degli Obblighi
• Responsabilità disciplinare: Sanzioni dalla censura fino alla sospensione o al licenziamento.
• Annullabilità degli atti: La procedura svolta in conflitto è illegittima e passibile di annullamento.
• Danno Erariale: Responsabilità contabile di fronte alla Corte dei Conti per esborsi economici ingiustificati.