

Profili di incompatibilità e conflitto di interessi tra funzioni pubbliche e incarichi sindacali RSU: analisi giuridica alla luce dell'art. 53, comma 1-bis d.lgs. 165/2001 e del D.P.R. 62/2013

Di

Riccardo Renzi

La presente nota approfondisce le questioni giuridiche inerenti la possibile incompatibilità e il conflitto di interessi tra le funzioni svolte da dipendenti pubblici del Consiglio Regionale e il loro incarico quale componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), in particolare in qualità di dirigenti sindacali. L'analisi si sviluppa attraverso l'esame della disciplina dettata dall'art. 53, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, con particolare riferimento ai limiti all'attribuzione di incarichi dirigenziali a soggetti con cariche sindacali, e dai principi e obblighi di astensione previsti dagli artt. 6, 7 e 12 del D.P.R. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici). Viene altresì illustrato il quadro normativo e giurisprudenziale in materia di conflitto di interessi nel settore pubblico, con riferimento alle nozioni di interesse pubblico, interesse privato e di "potenziale conflitto" che possa ledere i principi di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa sanciti dall'art. 97 Cost. La nota si conclude con le indicazioni operative per le amministrazioni pubbliche chiamate a prevenire e gestire situazioni di conflitto di interessi, attraverso la definizione di misure organizzative nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) e nei Codici di comportamento, in linea con le raccomandazioni ANAC e la prassi amministrativa consolidata.

La richiesta di parere avanzata dal Consiglio Regionale si incentra su due profili distinti ma connessi: la possibile incompatibilità tra le funzioni svolte da dipendenti pubblici e l'incarico sindacale quale componente RSU, e il rischio di conflitto di interessi derivante dall'eventuale sovrapposizione di tali ruoli. La questione, di grande attualità e rilevanza pratica, si inquadra nel più ampio sistema di prevenzione della corruzione e di tutela dell'imparzialità nella Pubblica Amministrazione.

Incompatibilità ex art. 53, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001

L'art. 53, co. 1-bis, del decreto legislativo 165/2001 prevede un divieto espresso di conferimento di incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che abbiano rivestito, negli ultimi due anni, cariche in partiti politici o organizzazioni sindacali o che abbiano avuto rapporti continuativi con tali soggetti.

- **Ambito di applicazione:** Il vincolo si applica agli incarichi dirigenziali relativi a strutture dedicate alla gestione del personale, inclusi incarichi di posizione organizzativa e deleghe operative, così come chiarito dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11/2010.
- **Caso concreto:** Nel caso esaminato, i soggetti interessati sono dipendenti con qualifica di "istruttore amministrativo" eletti nella RSU in qualità di dirigenti sindacali, ma non titolari di incarichi dirigenziali in ambito gestionale del personale. Pertanto, l'incompatibilità formale prevista dall'art. 53, co. 1-bis, non risulta applicabile.

Conflitto di interesse ex D.P.R. 62/2013

Il conflitto di interessi si configura quando l'interesse pubblico può essere deviato a vantaggio di interessi privati, diretti o indiretti, del dipendente pubblico.

- **Definizione e rilevanza:** Il conflitto di interessi è inteso in senso ampio, includendo anche interessi personali, familiari o relazionali che possano compromettere l'imparzialità dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 6, 7 e 12 del Codice di comportamento (D.P.R. 62/2013).
- **Obblighi del dipendente:** Il dipendente deve tempestivamente segnalare qualsiasi situazione di conflitto, anche potenziale, e astenersi dallo svolgimento dell'attività amministrativa in relazione ad essa.
- **Ruolo del dirigente:** Spetta al dirigente valutare l'effettiva sussistenza del conflitto e, in caso di gravità, adottare le misure più idonee, quali trasferimenti di competenze o modifiche organizzative, per evitare pregiudizi all'imparzialità.
- **Applicazione al caso specifico:** La mera coincidenza di incarico sindacale e funzioni amministrative (ad esempio, la predisposizione di cedolini) non

configura di per sé conflitto di interessi, salvo che si manifestino interessi personali in contrasto con l'interesse pubblico.

Misure preventive e gestionali

L'Autorità richiama la necessità che le amministrazioni adottino nel PTPCT e nei Codici di comportamento misure specifiche per prevenire conflitti, conformemente alle linee guida ANAC e al principio di buona amministrazione (art. 97 Cost.).

Esempi di misure: trasferimento di funzioni, limitazione di attività incompatibili, formazione del personale, rafforzamento dei controlli interni. Importanza della trasparenza e della tempestiva comunicazione delle situazioni di conflitto.

Conclusioni

Alla luce dell'analisi normativa e giurisprudenziale, si evidenzia che:

- Non sussiste incompatibilità ex art. 53, co. 1-bis d.lgs. 165/2001 per dipendenti senza incarichi dirigenziali in strutture di gestione del personale che ricoprano incarichi sindacali RSU.
- È necessario un attento monitoraggio e la gestione concreta delle situazioni di conflitto di interessi, sulla base degli obblighi di astensione e segnalazione previsti dal Codice di comportamento.
- Le amministrazioni devono predisporre idonee misure organizzative e procedurali per prevenire il rischio di conflitto, assicurando la trasparenza e l'imparzialità nell'azione amministrativa.

12 agosto 2025, per www.italiaius.it