

POLICY PER LA GESTIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSI

PREMESSA

La presente policy ha come finalità quella di indicare le modalità di gestione del conflitto d'interessi e rappresenta una delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza adottato dalla Fondazione.

CONFLITTO D'INTERESSE DELL'AMMINISTRATORE

Il concetto di "interesse" deve intendersi come il vantaggio o l'utilità, diretta (a proprio favore) o indiretta (a favore di terzi), patrimoniale ma anche di tipo politico, sociale ecc., che l'amministratore ritenga di poter trarre dalla conclusione o dalla mancata conclusione di una certa operazione, o dalla conclusione di una tra le varie operazioni ipotizzate.

Il conflitto d'interesse dell'amministratore è disciplinato dall'art. 2391 del codice civile:

"L'amministratore deve dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

Se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale, se si tratta di amministratore unico, deve darne notizia anche alla prima assemblea utile.

Nei casi previsti dal precedente comma la deliberazione del consiglio di amministrazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la società dell'operazione.

Nei casi di inosservanza a quanto disposto nei due precedenti commi del presente articolo ovvero nel caso di deliberazioni del consiglio o del comitato esecutivo adottate con il voto determinante dell'amministratore interessato, le deliberazioni medesime, qualora possano recare danno alla società, possono essere impugnate dagli amministratori e dal collegio sindacale entro novanta giorni dalla loro data; l'impugnazione non può essere proposta da chi ha consentito con il proprio voto alla deliberazione se sono stati adempiuti gli obblighi di informazione previsti dal primo comma. In ogni caso sono salvi i diritti acquistati in buona fede dai terzi in base ad atti compiuti in esecuzione della deliberazione.

L'amministratore risponde dei danni derivati alla società dalla sua azione od omissione. L'amministratore risponde altresì dei danni che siano derivati alla società dalla utilizzazione a vantaggio proprio o di terzi di dati, notizie o opportunità di affari appresi nell'esercizio del suo incarico".

Come si evince, l'esistenza del conflitto d'interesse non esclude in modo assoluto la partecipazione dell'amministratore alla decisione relativa all'operazione in cui vi sia un suo interesse in quanto:

1. Il Cda, venuto a conoscenza del conflitto d'interesse, può deliberare in merito all'operazione sotto la propria responsabilità in merito all'operazione specificando le ragioni e la convenienza della società nell'operazione
2. Se l'amministratore ha comunicato il proprio conflitto d'interesse, la deliberazione non è comunque impugnabile. Sarà impugnabile solo se la deliberazione è stata presa con il voto determinante dell'amministratore interessato

3. Se la deliberazione è stata presa con il voto determinante dell'amministratore, è possibile impugnarla entro 90 gg solo se può recare danno alla società
4. La delibera, seppure impugnata, fa salvi i diritti dei terzi in buona fede.

La disciplina dettata dall'art. 2391 c.c. innova rispetto alla precedente in quanto dà rilievo, al fine di imporne la comunicazione ad amministratori e collegio sindacale, non più ai soli interessi che l'amministratore abbia in una determinata operazione che si pongano in conflitto con l'interesse sociale, ma ad "ogni interesse" vale a dire a ogni vantaggio sia per la persona fisica rivestente la carica di amministratore sia per la società.

CONFLITTO D'INTERESSE DEL DIRIGENTE

Il Dirigente che adotta il provvedimento finale o atti endoprocedimentali, nel caso ricorra un conflitto di interessi anche solo potenziale, deve:

- astenersi dal partecipare alla decisione o comunque dall'attività che riguarda altresì interessi propri, di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del 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 egli sia amministratore o dirigente;
- astenersi dal partecipare alla decisione o comunque dall'attività in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza;
- segnalare, immediatamente e per iscritto, il conflitto di interessi, reale o potenziale, o la ragione di opportunità, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione risponde alla segnalazione per iscritto e nel termine utile a non rallentare l'attività riportando:

- le valutazioni fatte in merito alle circostanze segnalate;
- la sussistenza o meno del conflitto di interesse, reale o potenziale, o di altre ragioni di opportunità;
- la decisione di sollevare il dipendente dall'incarico, sostituendolo o avocando a sé il procedimento; ovvero le motivazioni che permettono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente e la salvaguardia dell'interesse pubblico.

L'omessa segnalazione del conflitto di interessi o della ragioni di opportunità, ovvero la mancanza motivazione in ordine alla possibilità di mantenere la competenza del dipendente sul procedimento, può comportare l'avvio del procedimento disciplinare e l'illegittimità del procedimento e del provvedimento.

CONFLITTO D'INTERESSI NEL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO E DI DIRITTO DI ACCESSO AI DOCUMENTI AMMINISTRATIVI

L'art. 6-bis della Legge 7 agosto 1990, n. 241 rubricato "Conflitto di interessi", introdotto dalla legge 190/12 prevede che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

ALCUNI ALTRI ESEMPI DI SITUAZIONI DI CONFLITTO D'INTERESSI

- *Gestione delle risorse umane:* in sede di assunzione e di valutazione - nel corso dello svolgimento del rapporto - del personale dipendente, potrebbe generarsi un conflitto ogniqualvolta il preposto alla valutazione sia legato ad una risorsa da un rapporto tale da influenzare la determinazione da assumere; nella suddetta ipotesi, nel rispetto dei principi di correttezza professionale ed imparzialità, a cui tutto il personale è chiamato ad attenersi, il “valutatore” dovrà astenersi dalla suddetta valutazione, segnalando il caso al soggetto sovra-ordinato gerarchicamente.
- *Liberalità, spese di rappresentanza, omaggistica e sponsorizzazioni:* nel processo di gestione delle liberalità, delle spese di rappresentanza, dell'omaggistica e delle sponsorizzazioni, il conflitto potrebbe sorgere qualora tra il titolare del potere decisionale ed il potenziale beneficiario vi siano dei rapporti tali da influenzare la determinazione da assumere.
- *Gestione delle autorizzazioni all'acquisto:* nel processo di acquisto di forniture di beni e servizi aziendali il detentore del potere delegato potrebbe essere in conflitto ogniqualvolta sia legato al fornitore da un rapporto tale da alterare la scelta da assumere; al ricorrere della fattispecie di cui sopra, il titolare del potere delegato all'acquisto, in conformità ai principi di correttezza e diligenza, nel rispetto delle procedure già esistenti ed al fine di assicurare il perseguimento del migliore interesse per la società, dovrà astenersi dall'intervenire, relazionando al soggetto sovra-ordinato gerarchicamente.
- *Gestione del contenzioso:* nell'ambito di un processo di contenzioso, il conflitto d'interessi potrebbe ravvisarsi ogniqualvolta sussista un interesse ad affidare il contenzioso a un professionista piuttosto che a un altro ovvero a definire bonariamente una controversia in essere con una “controparte” con la quale sussista un rapporto di carattere personale; nei suddetti casi i relativi poteri decisionali spettano al CDA.