

Il Presidente

...omissis...

Fascicolo ANAC n. 3932/2025

Oggetto: Richiesta di parere concernente la compatibilità dell'incarico di Presidente del Comitato Unico di Garanzia - CUG con quello di membro dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari - UPD (prot. n. 109321 del 30 luglio 2025).

In riferimento alla questione sottoposta all'esame della scrivente Autorità con nota acquisita al prot. A.N.AC. n. 109321 del 30 luglio 2025 - avente ad oggetto la conferibilità dell'incarico di presidente del CUG – si rappresenta quanto segue.

L'art. 57 d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni costituiscono al loro interno un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (cd. CUG), formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, che nomina anche il presidente. A tale organo spettano "*compiti propositivi, consultivi e di verifica*", meglio declinati nella direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019. In particolare, il CUG:

- previene e contrasta ogni forma di violenza, molestia e discriminazione, dirette e indirette;
- ottimizza la produttività migliorando le prestazioni lavorative;
- accresce la performance organizzativa dell'ente, promuovendo il benessere organizzativo, le pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni.

A tal fine il CUG:

- predispone il Piano triennale di azioni positive;
- esprime pareri su progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, criteri di valutazione del personale, piani di formazione, strumenti di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- relazionano sul monitoraggio del Piano triennale di azioni positive, sul conferimento di incarichi nonché sulle indennità e sulle posizioni organizzative al fine di evidenziare eventuali differenze retributive fra uomini e donne.

In riferimento alla designazione dei componenti del CUG la Presidenza del Consiglio dei Ministri raccomanda di scegliere soggetti dotati di conoscenze ed esperienze adeguate, precisando



soltanto che il presidente sia individuato fra i dipendenti di ruolo dell'amministrazione.

Nel caso di specie gli incarichi conferiti alla*omissis*... svolti all'interno della medesima amministrazione, per cui non ricorrono fattispecie tipiche di incompatibilità né vengono in rilievo divieti stabiliti da eventuali normative speciali.

Resta, tuttavia, da approfondire il rischio di potenziali conflitti d'interesse. Come precisato dal PNA 2019, il conflitto di interessi si realizza nel caso in cui l'interesse pubblico venga deviato per favorire il soddisfacimento di interessi privati, di cui sia portatore direttamente o indirettamente il pubblico funzionario. La nozione di conflitto presenta un'accezione ampia, dovendosi attribuire rilievo *"a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale"*. In tal senso, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa possono essere astrattamente compromessi per effetto non solo delle situazioni tipizzate dalla legge ma anche di quelle che, sebbene non esplicitate dalla legge, risultino in concreto altrettanto idonee. Più specificamente, nella prima categoria rientrano quelle previste dall'art. 7 d.P.R. cit. (*"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"*), mentre alla seconda sono riconducibili le fattispecie, attuali o potenziali, non altrimenti conosciute o conoscibili e ciononostante suscettibili di determinarne il rischio di insorgenza di un rapporto di favore o comunque di non indipendenza e imparzialità in relazione a rapporti pregressi, sintetizzate nell'espressione *"gravi ragioni di convenienza"* riportata dal penultimo periodo dell'art. 7 (cfr. Consiglio di Stato, Sez. V, sent. del 20 luglio 2022 n. 6389).

In particolare, l'Autorità ha rilevato che il conflitto di interessi può celarsi anche nel caso in cui il conferimento di una carica pubblica appaia formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013, laddove, tuttavia, si rilevi una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma ripetuta e diffusa, in relazione alla posizione ricoperta. In quest'ipotesi, posto che l'esistenza del conflitto non è per legge ostativa al conferimento dell'incarico, appare necessario effettuare una ponderata valutazione sotto il profilo della sua opportunità.

Ciò in quanto la principale misura di prevenzione del conflitto d'interessi, anche potenziale, è rappresentata dall'obbligo di segnalazione da parte dell'interessato e dalla successiva astensione dalla partecipazione alla decisione o all'atto endoprocedimentale che potrebbe porsi in contrasto con il concorrente interesse privato. Tuttavia, a fronte di un conflitto ripetuto e diffuso *"il rimedio dell'astensione potrebbe rivelarsi non idoneo a garantire lo svolgimento di un incarico nel rispetto del principio di imparzialità, poiché per risolvere la situazione di conflitto di interessi cd. strutturale sarebbe, di fatto, necessaria una ripetuta astensione con conseguente pregiudizio del funzionamento, del buon andamento e della continuità dell'azione"*



amministrativa" (Cfr. PNA 2019, Parte III, paragrafo 1.4.1). Si rammenta che spetta all'amministrazione la verifica in ordine alla sussistenza delle relative condizioni nonché l'individuazione delle misure preventive ritenute più efficaci.

In un'ottica collaborativa, tuttavia, si forniscono alcuni suggerimenti per una valutazione completa della fattispecie in esame.

Le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia emanate nel 2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri prevedono che le amministrazioni hanno la facoltà di designare i componenti dell'organo in questione anche tra soggetti esterni, ad eccezione del presidente per il quale è previsto che sia individuato tra i dipendenti di ruolo. Orbene, benché gli ambiti di intervento del CUG siano sufficientemente delineati dalle fonti della disciplina di riferimento, non è possibile in astratto prevedere quali saranno le specifiche questioni che impegneranno il Comitato nell'esercizio dei poteri consultivi e di controllo. Inoltre, stante la necessità che il presidente del CUG sia scelto tra il personale dell'ente, è ragionevole ritenere che la scelta ricadrà su un soggetto che rivesta almeno un altro incarico e che, quindi, possa risultare direttamente o indirettamente coinvolto nelle valutazioni del CUG. In quest'ipotesi, invero, risulterebbero integrate le condizioni per l'operatività del dovere di astensione, che neutralizzerebbe efficacemente qualunque rischio di compromissione dell'imparzialità di giudizio richiesta al Comitato.

Ad ogni buon fine, si segnala che il rischio di conflitto sarà direttamente proporzionale al numero di incarichi "cumulati". Pertanto, sarebbe auspicabile che la presidenza del CUG sia affidata, ove possibile e nel rispetto dei requisiti stabiliti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, a un dipendente che non sia già gravato da molteplici incarichi, curando che ogni atto di affidamento difforme sia adeguatamente motivato.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 15 ottobre 2025, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente