REGOLAMENTO INTERNO PER LA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE

Approvato con deliberazione n. 48 del 25.09.2018
del Consiglio di Amministrazione del GAL Baldo-Lessinia.

Il presente regolamento contiene le disposizioni volte a garantire la gestione di eventuali conflitti d'interesse. Gli aspetti e le disposizioni di riferimento sono le seguenti:

Aspetto giuridico:

- La natura giuridica del GAL Baldo Lessinia in quanto associazione senza scopo di lucro dotata di personalità giuridica e iscritta al Registro Regionale delle persone giuridiche di diritto privato della Regione del Veneto;

Disposizioni Nazionali:

- Codice civile, artt. 1394 e 2391;

Disposizioni e linee guida comunitarie:

- Commissione europea, Common guidance on community-led local development, April 2013;
- Commissione europea, Guidance on Community-Led Local Development for Local Actors, April 2014;
- Regolamento finanziario del Parlamento europeo e del Consiglio n.966/2012 art.57;
- Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio 1303/2013 art. 5, lettera d); art. 34, lettera b);
- Corte dei Conti europea, Relazione speciale n. 5/2010;

Disposizioni regionali:

- DGR 15 settembre 2015, n. 1214 e ss.mm.e ii.

ART. 1 – FINALITÀ

La finalità del presente Regolamento è quella di garantire la tutela dell'interesse primario del GAL, che consiste nella attuazione efficace ed efficiente di una strategia di sviluppo locale di tipo partecipativo, in una sana gestione finanziaria delle risorse pubbliche assegnate e nella trasparenza del proprio processo decisionale.
Il Regolamento definisce le potenziali situazioni di conflitto di interesse, l'ambito di applicazione soggettivo ed oggettivo, le misure di prevenzione e le situazioni di incompatibilità.

ART. 2 – DEFINIZIONE
Con situazioni di conflitto di interesse s'intendono quelle situazioni concrete reali, potenziali o apparenti in cui si potrebbe verificare un conflitto tra l'interesse primario del GAL sopracitato e l'interesse secondario privato di un soggetto coinvolto nell'attuazione della strategia di sviluppo locale di tipo partecipativo, che determina, oppure potrebbe tendenzialmente determinare, o appare in grado di determinare l'adozione di scelte imparziali, inefficienti, inefficaci o penalmente rilevanti.

L'interesse secondario del soggetto in questione potrebbe essere rappresentato da interessi economici, finanziari o altro tipo di interessi personali determinati da:

1. titolarità/rappresentanza legale di ditte, imprese, aziende agricole o enti i cui interessi siano direttamente coinvolti (in positivo o in negativo) dallo svolgimento delle attività del GAL nell'attuazione della strategia di sviluppo locale;
2. compartecipazione finanziarie e/o patrimoniali in ditte, imprese e aziende agricole i cui interessi siano direttamente coinvolti (in positivo o in negativo) dallo svolgimento delle attività del GAL nell'attuazione della strategia di sviluppo locale;
3. prestazione di attività professionale per conto di enti, associazioni, ditte, imprese e aziende agricole i cui interessi siano direttamente coinvolti (in positivo o in negativo) dallo svolgimento delle attività del GAL nell'attuazione della strategia di sviluppo locale;
4. Relazione di matrimonio, convivenza o parentela entro il quarto grado con una o più persone direttamente coinvolte (in positivo o in negativo) dallo svolgimento delle attività del GAL nell'attuazione della strategia di sviluppo locale.

ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Le situazioni di potenziale conflitto di interesse possono riguardare tutti i soggetti che operano all'interno del GAL nell'attuazione della strategia di sviluppo locale di tipo partecipativo, così identificati:

a) i membri del Consiglio di Amministrazione;
b) il personale del GAL e i consulenti o collaboratori esterni;
c) I membri delle Commissioni tecniche GAL/AVEPA.

ART. 4 – AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le fasi procedurali individuate nell'attuazione della strategia di sviluppo locale di tipo partecipativo in cui si ritiene sia possibile l'insorgere di situazioni di conflitto di interesse sono le seguenti:

a) elaborazione della strategia di sviluppo locale di tipo partecipativo, e sue successive modifiche;
b) selezioni di personale e collaboratori;
c) affidamenti d'incarico a consulenti e per l'acquisizione di beni e servizi;
d) definizione dei bandi e della procedura di selezione dei progetti (punteggi da assegnare ai diversi criteri di selezione dei progetti a bando, massimali di contribuzione, ecc.);
e) selezione diretta delle operazioni da finanziare con modalità "a regia GAL";
f) applicazione dei criteri di selezione e approvazione della graduatoria, in sede di Commissione tecnica GAL - Avepa.

ART. 5 – MISURE DI PREVENZIONE

a) Membri del Consiglio di Amministrazione

I membri del Consiglio di Amministrazione che, nell'adozione di una decisione di selezione o un giudizio per l'attuazione della strategia di sviluppo locale di tipo partecipativo si trovino in situazione di conflitto di interesse sono obbligati a darne comunicazione scritta motivata al Presidente in maniera tempestiva, non appena la situazione si verifica o si prevede si potrebbe verificare. Il Consigliere è quindi tenuto ad astenersi dall'attività rispetto la quale potrebbe venir meno il suo dovere di imparzialità. Se la situazione si verifica nel corso di una riunione del Consiglio di Amministrazione, il verbale deve riportare l'uscita del componente del Consiglio di Amministrazione ed i motivi della situazione di conflitto di interesse, e il Consigliere deve astenersi da qualsiasi discussione, valutazione o decisione in merito all'oggetto del conflitto di interesse.

Per mettere i decisori nelle condizioni di conoscere anticipatamente possibili situazioni che possono interferire con l'interesse primario del GAL, la segreteria del GAL provvede a raccogliere e conservare le seguenti informazioni relative ai componenti del Consiglio di Amministrazione:

- dati anagrafici,
- attività lavorativa svolta,
- eventuali rapporti di natura professionale con soggetti terzi, di natura pubblica o privata,
- incarichi pubblici.

Qualora la segreteria del GAL, sulla base delle informazioni raccolte, venisse a conoscenza di concrete o potenziali situazioni di conflitto di interesse, ne informa immediatamente il Direttore/il Presidente del GAL.

b) Personale e consulenti o collaboratori esterni

Qualora un dipendente del GAL, nell'esecuzione delle proprie funzioni per l'attuazione della strategia di sviluppo locale di tipo partecipativo, si trovi in situazione di conflitto di interesse è obbligato a darne comunicazione scritta motivata al Presidente in maniera tempestiva, non appena la situazione si verifica o si prevede si potrebbe verificare. Il dipendente è quindi tenuto ad astenersi dall'attività rispetto la quale potrebbe venir meno il suo dovere di imparzialità. Il Presidente provvederà quindi ad incaricare un altro dipendente per l'esecuzione dell'attività in questione.

Qualora un consulente o collaboratore esterno per l'attuazione della strategia di sviluppo locale di tipo partecipativo si trovi in una situazione di conflitto di interesse, è obbligato a darne comunicazione scritta motivata al Presidente in maniera tempestiva, non appena la situazione si verifica o si prevede si potrebbe verificare. Il consulente o collaboratore è quindi tenuto ad astenersi dall'attività rispetto la quale potrebbe venir meno il suo dovere di imparzialità. Il Presidente valuterà se risulta possibile attivare misure adeguate per limitare l'operato del consulente stesso ed evitare il verificarsi della situazione segnalata ovvero, qualora ciò non fosse possibile, provvederà ad interrompere il rapporto lavorativo con il consulente.

c) Membri delle Commissioni Tecniche GAL/AVEPA

In relazione alle eventuali Commissioni Tecniche previste dalle disposizioni attuative stabilite dalle competenti autorità, per l'attuazione delle programmazioni comunitarie e regionali di riferimento, in cui è prevista la partecipazione del GAL mediante la nomina di propri rappresentanti, valgono gli stessi impegni e gli stessi obblighi previsti dai precedenti punti a) e b).

Per quanto concerne la Programmazione UE del FEASR 2014/2020, le disposizioni previste dal PSR Veneto e dagli Indirizzi Procedurali Generali (DGR n. 1937/2015) definiscono modalità, ruoli e funzioni anche ai fini dell'acquisizione delle domande di aiuto ed alla selezione delle operazioni relative all'attuazione della strategia GAL/PSL.

In particolare è prevista l'attivazione della Commissione Tecnica GAL/AVEPA, composta da due rappresentanti del Gal e da due rappresentanti di Avepa. La Commissione, presieduta da un rappresentante del GAL, ha compiti specifici di verifica e validazione della fase istruttoria delle proposte tecniche e di predisposizione della graduatoria.

Il funzionamento delle Commissioni Tecniche GAL-Avepa è disciplinato dal Regolamento approvato nell'Allegato A al Decreto del Direttore della Direzione Adg FEASR, Parchi e Foreste n. 11 del 02/12/2016 e smi, al quale si rimanda per ogni specifica operativa.

Ciascun componente della Commissione è tenuto a verificare, per la propria posizione, l'assenza di conflitti di interesse in relazione alle singole attività previste e alle correlate valutazioni operate, oltre ad assicurare comunque il rigore deontologico e la massima riservatezza rispetto alle informazioni acquisite, ai documenti valutati, agli esiti dei lavori e delle singole sedute, nonché alle relative decisioni assunte. La dichiarazione relativa all'assenza del

conflitto di interessi da parte dei componenti è registrata nell'ambito del verbale della Commissione.
Qualora si identifichi una situazione di conflitto d'interesse, i rappresentanti del GAL individuati sono obbligati a comunicarlo tempestivamente in maniera motivata al Presidente della Commissione Tecnica, astenendosi dalle attività di cui sono stati incaricati. Tale comunicazione motivata e astensione vanno registrate nel verbale della Commissione stessa.
Qualora un membro della Commissione GAL segnali una potenziale situazione di conflitto di interesse, si procederà alla sua sostituzione con un altro membro effettivo e/o supplente che non si trovi in una situazione di conflitto di interesse, al fine di garantire l'imparzialità dell'operato della Commissione.

ART. 6 – INCOMPATIBILITA GENERALI

Il personale del GAL, con particolare riferimento al Direttore, non può essere parte della struttura tecnica di altro GAL.

Il personale che opera stabilmente presso il GAL nell'ambito dell'attuazione del PSL 2014 – 2020, indipendentemente dalla tipologia di contratto, non deve svolgere altri incarichi retribuiti riguardanti la progettazione o l'attuazione di operazioni/domande di aiuto finanziate dal PSL salvo espressa autorizzazione della Regione, a fronte di una motivata richiesta da parte del GAL.