



Il Presidente

Omissis

Fascicolo ANAC n. 872/2025

[Da citare nella corrispondenza](#)

Oggetto: *Omissis* - Richiesta di parere in merito alla sussistenza di un'ipotesi di conflitto di interesse per rapporto di parentela (rif. prot. ANAC n. *omissis* del *omissis*)
- *Riscontro*

Con riferimento alla richiesta in oggetto – con la quale è stato richiesto un parere in merito alla sussistenza di un'ipotesi di conflitto di interesse per rapporto di parentela - si rappresenta quanto segue.

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. Tale situazione si verifica quando il soggetto abbia un interesse personale o professionale, tale da incidere, anche solo a livello potenziale, sulla imparzialità delle decisioni o anche delle valutazioni che è chiamato ad esprimere.

Per quanto riguarda il quadro normativo di riferimento sul conflitto di interessi si richiama l'art. 6-bis della Legge 241/1990 che così stabilisce *“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”*. Questa norma è espressione del principio generale di imparzialità previsto dall'art. 97 Cost.

Una declinazione del medesimo principio è contenuta anche nell'art. 7 del d.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62 recante *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”* che così prevede *“Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere 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 [....]. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”*.

Detta disposizione contiene dunque una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse e contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino gravi ragioni di convenienza.

Si tratta in sostanza di situazioni che si verificano quando il dipendente pubblico è portatore di interessi della sua sfera privata, che potrebbero influenzare



negativamente l'adempimento dei doveri istituzionali, cioè situazioni in grado di compromettere, anche solo potenzialmente, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. La *ratio* dell'obbligo di astensione, in simili circostanze, va quindi ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale.

Peraltro, il riferimento alla potenzialità del conflitto di interessi mostra la volontà del legislatore di impedire *ab origine* il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo assoluto il vincolo dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità.

Situazioni di conflitto di interessi si possono presentare quindi in tutti i casi in cui può essere messa in dubbio l'imparzialità del soggetto nell'assumere decisioni o nell'adottare atti e provvedimenti.

I dirigenti sono poi destinatari di una disciplina speciale dettata dall'art. 13 del d.P.R. 62/2013, nell'ottica di una particolare responsabilizzazione di tale ruolo. Tale disciplina deve considerarsi estesa anche a coloro che, seppure non inquadrati nei ruoli dirigenziali, si trovano a svolgere anche temporaneamente e a vario titolo la funzione di direzione di un ufficio (es. funzionari responsabili di posizione organizzativa/ E.Q. negli enti privi di dirigenza). Per quel che qui interessa il comma 3 del citato articolo dispone che il dirigente *“prima di assumere le sue funzioni [...] dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio”*. Relativamente alla predetta norma, l'Autorità nel PNA 2019 ha evidenziato che *«l'obbligo di comunicazione di conflitti di interessi, anche solo a livello potenziale, è previsto come un obbligo comportamentale di carattere generale, operante per tutti i dipendenti pubblici che sussiste anche laddove vi sia la mera possibilità di favorire interessi esterni in conflitto con la funzione pubblica rivestita”*. Ciascuna amministrazione sarà tenuta, poi, a valutare in concreto, caso per caso, le dichiarazioni rese.

In riscontro al quesito posto, occorrerà pertanto valutare la sussistenza di un'ipotesi di conflitto, anche soltanto potenziale, nell'eventualità prospettata dall'istante di assegnazione contestuale di un funzionario titolare di posizione organizzativa/elevata qualificazione (Comandante dell'ufficio di Polizia Municipale) e di un istruttore sottoposto (Agente di Polizia Municipale) al medesimo ufficio, legati da rapporto di parentela in linea verticale (genitore/figlio).

Infatti, la presenza di un legame parentale tra due dipendenti pubblici, pur non comportando una causa di incompatibilità assoluta, potrebbe di fatto influire sullo svolgimento imparziale dell'attività lavorativa degli stessi.

L'Autorità si è già espressa su ipotesi di conflitto di interessi in presenza di relazioni familiari (es. coniugi che ricoprono all'interno dell'ente comunale contemporaneamente e rispettivamente il ruolo di assessore/consigliere comunale e titolare di P.O - cfr. Atto del Presidente del 1.08.2023 – fasc. 3228/2023) ritenendo che gli interessati *“saranno pertanto tenuti ad astenersi da tutte quelle attività,*



decisioni, valutazioni che producano un beneficio/nocumento - diretto o indiretto - al coniuge sottoposto o sovraordinato. In conclusione, si ritiene che non sussista un regime che preveda incompatibilità nelle relazioni familiari (in particolare di coniugio) tra capi e sottoposti, ma l'ente sarà tenuto a prevedere specifici meccanismi di gestione di possibili interferenze. Alla luce delle considerazioni che precedono, è demandata dunque all'amministrazione locale la verifica, in concreto, della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi dei dipendenti pubblici/dirigenti, individuando nel PTPCT e nel Codice di comportamento specifiche misure per prevenirli quali ad esempio la sostituzione del dirigente che dovrà trasferire al proprio sostituto alcune delle proprie competenze. Anche per tale individuazione possono essere utili i suggerimenti forniti da ANAC nel PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4)".

Ed ancora, con atto del Presidente del 30.07.2024 (fasc. ANAC n. 3364/2024) è stato confermato *"l'obbligo dichiarativo in capo alla dirigente di Dipartimento circa il rapporto di coniugio con il dipendente, a lei sottoposto e operante nel medesimo Dipartimento Tecnico quale responsabile di un servizio del citato Dipartimento, con riferimento al presunto conflitto di interessi tra i due coniugi.... Pertanto, il Dirigente sarà tenuto ad astenersi da tutte quelle attività, decisioni, valutazioni che producano un beneficio/nocumento - diretto o indiretto - al coniuge a lui sottoposto. Analogamente, quest'ultimo sarà tenuto a considerare le circostanze nelle quali astenersi per evitare ogni posizione di conflitto e condizionamento (cfr. Atto del Presidente del 18 maggio 2022, fasc. Anac n. 1987/2022)".*

Alla luce, quindi, della normativa di riferimento e delle indicazioni già fornite dall'Autorità, si conferma anche nel caso in esame l'obbligo dichiarativo in capo al Comandante della Polizia municipale circa il rapporto di parentela in linea retta con l'agente di Polizia, a lui sottoposto e operante nel medesimo Ufficio e il conseguente obbligo di astensione dell'interessato da tutte quelle attività, decisioni, valutazioni che producano un beneficio/nocumento - diretto o indiretto - al figlio gerarchicamente suo sottoposto.

Analogamente, quest'ultimo sarà tenuto a considerare le circostanze nelle quali astenersi per evitare ogni posizione di conflitto e condizionamento.

Resta fermo che il soggetto competente a valutare in generale le dichiarazioni rese sul conflitto di interesse è l'amministrazione, tenuta altresì a mettere in atto le specifiche misure, declinate nel Codice di comportamento del *omissis* (pubblicato nel sito istituzione, sezione AT) agli artt. 5, 6 e 12, atte a prevenire eventuali conflitti di interessi e cui si rinvia.

L'Amministrazione potrà anche prevedere cautele ulteriori rispetto a quelle ordinarie rafforzando ad esempio le misure di trasparenza per le scelte adottate e prevedere che il funzionario titolare di posizione organizzativa/elevata qualificazione (Comandante P.M.) dovrà trasferire ad un sostituto alcune delle proprie competenze per l'adozione di atti specifici che concernono il suo sottoposto. Ad esempio, nel caso in esame, è prevista dal Regolamento del Corpo di Polizia municipale di *omissis* (pubblicato nel sito) la figura del Vice-Comandante che può svolgere *"funzioni vicarie di direzione del Corpo in caso di assenza o impedimento del Comandante"*, come dispone l'art. 13 recante *"Attribuzioni e doveri del Vice-comandante"*.



Pertanto, il Vice-Comandante (o altro soggetto delegato) potrà sostituire l'interessato (Comandante dell'ufficio di Polizia Municipale) con riferimento ad atti/attività/valutazioni che concernono l'Agente, figlio di quest'ultimo. Per l'individuazione di ulteriori misure possono essere utili i suggerimenti forniti da ANAC nel PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4).

Infine, come già suggerito dall'Autorità (cfr. Atto del Presidente del 12 giugno 2024 - fasc. 2524/2024), sebbene non sussista un regime che individui delle cause di incompatibilità nelle relazioni familiari tra capi e sottoposti, rimane qualche dubbio in ordine all'opportunità di un assetto organizzativo che preveda la presenza nel medesimo ufficio di due parenti (es. fratelli, coniugi, padre/figlio) di cui uno sottoposto all'altro.

Conseguentemente, l'ente locale potrebbe valutare l'opportunità, anche per il futuro, di *“revisionare, appena possibile, il proprio assetto organizzativo interno al fine di evitare possibili interferenze tra personale legato da rapporti di parentela. Ogni valutazione resta, in ogni caso, demandata all'amministrazione, tenuto conto della propria organizzazione e del personale a disposizione”*.

Alla luce di quanto sopraesposto, si forniscono al RPCT del *omissis* le seguenti indicazioni in materia di conflitto di interessi con riferimento al caso concreto:

- sussiste l'obbligo dichiarativo in capo al Comandante della Polizia municipale circa il rapporto di parentela in linea retta con l'istruttore (Agente di Polizia Municipale), a lui sottoposto e operante nel medesimo Ufficio;
- la sussistenza di relazioni familiari tra capi e sottoposti (rispettivamente Comandante e Agente della Polizia municipale) non dà luogo a fattispecie di incompatibilità. Ciò nonostante, il Dirigente sarà tenuto ad astenersi da tutte quelle attività, decisioni, valutazioni che producano un beneficio/nocumento - diretto o indiretto - al parente in linea retta a lui sottoposto. Analogamente, quest'ultimo sarà tenuto a considerare le circostanze nelle quali astenersi per evitare ogni posizione di conflitto e condizionamento;
- resta fermo che il soggetto competente a verificare la sussistenza di ipotesi di conflitto nel caso concreto e valutare le dichiarazioni rese è l'amministrazione tenuta altresì a mettere in atto le specifiche misure declinate nel Codice di comportamento del *omissis* agli artt. 5, 6 e 12, atte a prevenire eventuali conflitti di interessi e cui si rinvia. L'Amministrazione potrà anche prevedere cautele ulteriori rispetto a quelle ordinarie rafforzando ad esempio le misure di trasparenza per le scelte adottate e prevedere che il dirigente dovrà trasferire ad un sostituto (es. Vice-Comandante) alcune delle proprie competenze per l'adozione di atti specifici. Per l'individuazione di ulteriori misure possono essere utili i suggerimenti forniti da ANAC nel PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4).



Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza dell'11 marzo 2025, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente