



Prot. 16524 del 28/08/2026

Ai Responsabili di Settore
A tutti i dipendenti
e p.c. alla Sindaca Francesca Gianni
e all'Assessore al Personale Federica Parisi
SEDE

OGGETTO: Direttiva per la prevenzione del conflitto di interessi

1 – Premessa

La prevenzione della corruzione non consiste in un apparato di obblighi documentali.

*La prevenzione della corruzione deve essere concepita come tecnica di governo dell'amministrazione e come **misura della qualità dell'organizzazione**, pubblica e privata.*

La legalità amministrativa non deve essere concepita come mera conformità alla regola, ma come capacità dell'organizzazione di anticipare, tracciare, presidiare e correggere le aree in cui il potere pubblico può deteriorarsi in arbitrio, opacità, conflitto d'interessi, progressiva assefuazione alla deroga o cattiva amministrazione.

Il contrasto alla corruzione non coincide con la ritualità dell'adempimento, ma con la **qualità** dell'architettura amministrativa.

Dove i processi sono chiari, le responsabilità individuabili, i tempi monitorati, i controlli reali e i flussi informativi ordinati, il rischio corruttivo si abbassa non per proclamazione, ma per struttura.

Dove, al contrario, il sistema è frammentato, personalizzato, scarsamente trasparente e poco verificabile, il rischio cresce anche in assenza di episodi giudiziari conclamati.

La presente Direttiva si concentra sulla prevenzione del rischio di corruzione derivante dal conflitto d'interessi. Il conflitto d'interessi inteso non solo come ipotesi, quasi scolastica, di vantaggio personale immediato ma di situazione nella quale il dovere di imparzialità può essere deformato da un interesse ulteriore, anche solo potenziale, capace di alterare la serenità della decisione.

2 – Finalità

La Direttiva intende perseguire le seguenti finalità:

1. fornire indicazioni per la gestione del conflitto di interessi nel Comune di Castelfiorentino al fine di prevenire ogni possibile situazione che possa generare un conflitto di interessi inteso nel senso più ampio, ovvero come ogni situazione nella quale un interesse di varia natura (economico e non) del dipendente interferisce o potrebbe interferire con lo svolgimento imparziale dei suoi doveri d'ufficio;
2. prevenire e quindi ridurre il rischio di corruzione che può derivare dal mancato riconoscimento e trattamento di un eventuale conflitto di interessi incorso nello svolgimento delle varie attività e procedimenti;
3. attuare una misura generale di prevenzione del rischio corruttivo che è parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

La Direttiva si applica a tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, ai

Pagina 1 di 6



Responsabili di Settore, al Segretario Comunale nonché, per gli aspetti ritenuti compatibili, a tutti i professionisti e/o collaboratori che, a qualsiasi titolo, operano con il Comune di Castelfiorentino.

3 – Riferimenti normativi

Articolo 16 del D.Lgs. 36/2023

1. Si ha conflitto di interessi quando **un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.**
2. In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.
3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 **ne dà comunicazione** alla stazione appaltante o all'ente concedente e **si astiene** dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.
4. **Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati.**

Art. 6-bis Legge 241/1990

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”

Art. 53 c. 5 D.lgs. 165/2001

*In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, **tali da escludere casi di incompatibilità**, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.*

Art. 53 c. 16 ter D.lgs. 165/2001

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti

Art. 6 DPR 62/2013

*1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, **informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:***

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;*
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.*

*2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni **in situazioni di***



conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7 DPR 62/2011 *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, 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. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.*

4 - Definizione del Conflitto d'interesse

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto (delibera ANAC n. 25 del 15.1.2020) e che in tal caso si troverebbe ad operare in contrasto con il principio costituzionale di cui all'art. 97 Cost. del “*buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione*”.

Il conflitto di interesse può essere:

- **attuale (o concreto):** costituiscono cause di conflitto di interessi attuale quelle tipizzate dalla legge all'art. 7 e all'art. 14 del D.P.R. n. 62 del 2013 (Cons. St. Sez. Cons. Atti Normativi n. 667 del 5.3.2019). Si tratta delle situazioni di conflitto di interessi derivanti da rapporti di coniugio o convivenza, rapporti di parentela o affinità entro il secondo grado, rapporti di frequentazione abituale, pendenza di una causa o di grave inimicizia, rapporti di credito o debito significativi, rapporti di tutorato, curatela, rappresentanza o agenzia, rapporti di amministrazione, dirigenza o gestione di associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti.;
- **potenziale:** le situazioni di “potenziale conflitto” sono quelle che, per loro natura, non integrano allo stato una delle situazioni tipizzate, ma siano destinate ad evolvere in un conflitto tipizzato
- **strutturale:** la situazione di conflitto di interessi non è limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, in altri termini strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite. In una situazione siffatta, l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa viene ad essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico (PNA – da ultimo si veda PNA 2022-2024). In tale situazione qualora non si possa prescindere dall'affidare l'incarico occorre assicurare misure preventive specifiche del rischio
- **apparente o percepito:** si realizza quando una persona ragionevole potrebbe pensare che l'interesse primario del soggetto decisore possa venire compromesso da interessi secondari di varia natura. Nel conflitto percepito, quindi, la situazione è tale da poter danneggiare seriamente la pubblica fiducia del soggetto decisore anche quando lo stesso non è portatore di nessun interesse secondario

Esempio.

La Polizia Locale riceve l'ordine di pianificare i controlli straordinari sui locali del centro per verificare il rispetto degli orari di chiusura e i limiti ai rumori. Il Comandante della Polizia Locale che coordina le attività possiede quote societarie di un locale del centro teoricamente sottoponibile alla verifica. Finché il bar della sua società non viene



sottoposto a controllo il rischio è solo potenziale. Quando saranno disposti controlli sul bar o sui suoi diretti concorrenti il conflitto da potenziale diventa reale. Il rischio di parzialità sui controlli è potenziale e strutturale e se qualcuno è a conoscenza del legame tra il Comandante e il bar il conflitto d'interessi sarà anche apparente o percepito.

5 - Conflitto d'interessi negli appalti pubblici

La necessità di astensione in caso di conflitto d'interesse era già presente nella precedente versione del codice dei contratti poi riproposta nel vigente codice con l'art. 16 del d.lgs 36/2023.

La norma in questione, nel co. 1, prevede che *"Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione"*.

La disposizione in esame delinea una nozione ampia di conflitto di interessi, idonea a ricomprendere, nel suo perimetro soggettivo di applicazione, chiunque intervenga *"a qualsiasi titolo"* con compiti funzionali nella procedura, e di riflesso ne possa influenzare *"in qualsiasi modo"* il risultato. (T.A.R. Campania, Napoli, sez. I, sentenza n. 3171/2026)

La norma di cui si tratta specifica che il conflitto di interessi può riguardare qualsiasi soggetto, anche non formalmente lavoratore dipendente della stazione appaltante o dell'ente concedente, che interviene nella procedura di aggiudicazione e di esecuzione con compiti funzionali (che implicino esercizio della funzione amministrativa, con esclusioni di mansioni meramente materiale o d'ordine) e che, pertanto, sia in grado di influenzarne il risultato **e che hanno "direttamente o indirettamente" un (anche solo potenziale) interesse finanziario, economico o altro interesse personale che possa essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione**. La norma - come può evincersi dal suo tenore letterale, ma anche dalla sua trasparente ratio - intende quindi includere nel suo campo di applicazione ogni situazione di conflitto di interesse che possa minare il trasparente, corretto e imparziale svolgimento dell'appalto.

Non è dirimente che il soggetto abbia un ruolo marginale o secondario: la sua partecipazione ad una qualsiasi delle fasi (programmazione, progettazione, affidamento, esecuzione) determina comunque oggettivamente un potenziale vantaggio della ditta con cui è legato così alterando l'imparzialità.

Assumono quindi rilevanza anche i compiti di supporto (collaboratori del RUP, del progettista, del DL ...) in quanto si tratta di

- **Attività endoprocedimentali** (La redazione di verbali, bozze di atti, pareri tecnici o schemi di documenti di gara contribuisce alla formazione della decisione finale della Pubblica Amministrazione) con
- **Potenzialità di condizionamento** (Anche senza potere decisionale autonomo, un collaboratore può influenzare il risultato della procedura con la propria attività istruttoria) quindi vi è un'
- **Estensione soggettiva** (L'obbligo di dichiarare l'assenza di conflitti d'interesse e di astenersi non si limita al solo RUP formale, ma si applica a tutti i soggetti che prestano supporto tecnico,



amministrativo o operativo)

Da precisare che la norma non integra una fattispecie di violazione con evento di danno, **ma di semplice pericolo**, con funzione, cioè, precipuamente **preventiva** dell'alterazione della concorrenza.

Le cause di incompatibilità servono a tutelare "la credibilità e la fiducia dell'Amministrazione, e scattano a fronte di situazioni di mero pericolo", a prescindere dall'effettivo concretizzarsi di un pregiudizio, tutelando così l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione (cfr. T.A.R. Veneto, Sez. II, sentenza n. 908/2021).

Ne deriva che, al fine della sussistenza di una situazione di conflitto di interessi, è sufficiente il carattere **anche solo potenziale** dell'indebito vantaggio competitivo.

La pericolosità della condizione che può verificarsi in concreto è poi ulteriormente avvalorata in presenza di omissione dichiarativa o dalla presenza di una fallace dichiarazione di assenza di ragioni di conflitto di interesse.

In quest'ottica, non assume alcuna rilevanza l'assenza di dolo o connivenza in capo al dipendente: il conflitto di interessi non si fonda, infatti, su un giudizio di riprovevolezza o su un presunto accordo collusivo, bensì sul mero dato oggettivo del legame, di per sé idoneo a far insorgere, a seguito della partecipazione del soggetto alla successiva gara, il pericolo di un pregiudizio per la par condicio dei concorrenti.

6 - Obblighi del dipendente

In caso di conflitto attuale il dipendente ha l'obbligo di astenersi. Deve informare con nota protocollata il proprio Responsabile di Settore del conflitto d'interessi e si astiene dal toccare l'atto. Non può firmarlo né istruirlo. Il Responsabile di Settore, sentito il RPCT, valuterà la necessità di sollevare il dipendente dal procedimento affidando ad un altro la pratica o assumendola lui stesso.

In caso di conflitto potenziale il dipendente ha l'obbligo di comunicazione, segnalazione e trasparenza. Deve informare il proprio Responsabile evidenziando il potenziale conflitto d'interessi. Il Responsabile di Settore sentito il Rptc valuta la situazione concreta. Se ritiene il rischio troppo alto, può decidere di spostare comunque la pratica ad un altro ufficio a scopo preventivo. Se invece ritiene il rischio basso autorizza il dipendente a procedere ma dispone un controllo successivo o altra misura di riduzione del rischio per quella pratica.

Ricapitolando.

Ai fini della prevenzione di un possibile conflitto d'interessi tutti i dipendenti hanno i seguenti obblighi:

- obbligo di dichiarazione e astensione/ricusazione in caso di conflitto di interesse;
- obbligo di comunicare l'appartenenza ad associazioni e organizzazioni i cui interessi possono interferire con le attività dell'ufficio;
- obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e la partecipazione a società le cui finalità potrebbero interferire con quelle dell'Ufficio;
- obbligo di autorizzazione per l'assunzione di incarichi esterni;
- obbligo di riservatezza;
- obbligo di segnalazione degli atti illeciti di cui si viene a conoscenza.



Per gli appalti

Astenersi in caso di conflitto d'interessi attuale o potenziale è quindi un obbligo di tutti i dipendenti che partecipano al gruppo di lavoro di un appalto. E' altresì obbligo del Responsabile del Servizio verificare che non sussistano tali conflitti.

Ciascun dipendente facente parte di un gruppo di lavoro di un appalto dovrà dichiarare l'assenza di conflitto d'interessi e dovrà inserire la propria dichiarazione nel fascicolo dell'opera.

A fine anno sarà estratto a sorte un campione per la verifica.

Nella determina dovrà essere inserita l'apposita dicitura.

Non vi è la necessità di astensione per i compiti meramente esecutivi.

Conseguenze

La violazione del dovere di astensione e/o di segnalazione ha conseguenze disciplinari con sanzioni anche pesanti a seconda del ruolo e della gravità dell'omissione; ha conseguenze penali se c'è stato dolo o vantaggio; ha conseguenze di responsabilità erariale se si è verificato un danno al comune. Dal punto di vista amministrativo l'atto è illegittimo e se impugnato può essere annullato dal TAR.

I modelli e il paragrafo da inserire nelle determine sono rintracciabili al seguente link:
Hscambio/SOS/Conflitto d'interessi

LA SEGRETARIA COMUNALE

Alessandra Capaccioli

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del TU 445/2000 e del D.lgs. 82/2005 modificato dal D.lgs. 235/2010 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.