



...omissis...

Fascicolo URAV n. 5120/2023

Oggetto: Richiesta di parere da parte del RPCT della ...omissis... concernente la gestione delle comunicazioni di avvio di procedimenti penali nei confronti di dipendenti temporaneamente non in servizio presso l'amministrazione che riceve l'informazione (prot. n. 93488 del 20 ottobre 2023).

Con riferimento alla nota in oggetto - con la quale è stato richiesto un parere dell'Autorità in merito gestione delle comunicazioni di avvio di procedimenti penali nei confronti del personale in comando, distacco, assegnazione temporanea e in aspettativa - si rappresenta quanto segue.

In premessa si ritiene opportuno richiamare l'attenzione su finalità e modalità operative della rotazione straordinaria, prima di chiarirne l'ambito di applicazione.

Più specificamente la rotazione straordinaria va tenuta distinta dalla rotazione ordinaria. Ciò in quanto, mentre la prima opera in presenza di determinati presupposti ed è finalizzata ad evitare un pregiudizio all'immagine dell'ente che potrebbe derivare dalla permanenza nell'ufficio del dipendente indagato o imputato in un procedimento penale, la seconda si inserisce nel quadro degli strumenti organizzativi dell'Amministrazione, garantendo l'alternanza del personale nelle aree più esposte al rischio di fenomeni correttivi con l'obiettivo di neutralizzare il consolidamento nel tempo delle relazioni connesse alla posizione rivestita. In tal senso, la rotazione straordinaria assume una funzione "cautelare" e, dunque, provvisoria, volta ad impedire una lesione all'immagine d'imparzialità della Pubblica Amministrazione.

Alla rotazione straordinaria si riferiscono gli artt. 16 e 35 bis d.lgs. n. 165/2001. In particolare, l'art. 16, comma 1, let. l-quater, Testo Unico del Pubblico Impiego indica tra i compiti assegnati ai dirigenti quello di provvedere " *al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*". In base all'art. 35 bis d.lgs. cit., poi, è vietato assegnare agli uffici preposti alla gestione del personale, delle risorse finanziarie, dei contratti pubblici e dell'erogazione di vantaggi patrimoniali i dipendenti condannati (anche con sentenza non irrevocabile) per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

La portata delle disposizioni richiamate è stata, poi, meglio precisata dalle Linee guida A.N.AC. adottate con delibera n. 215 del 26 marzo 2019, ove è stata svolta un'attenta disamina sui presupposti di attivazione. È stato, infatti, evidenziato che la misura consegue all'avvio di un procedimento penale (mediante iscrizione ai sensi dell'art. 335 c.p.p.) per la commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione nonché all'apertura di un procedimento disciplinare per le condotte che possono integrare analoghi delitti. Prima del rinvio a giudizio l'applicazione della misura viene rimessa al prudente apprezzamento dell'amministrazione, che ha l'obbligo di verificare se la condotta incriminata, sussumibile in una delle fattispecie previste dall'art. 7 l. n. 69/2015, risulti idonea a pregiudicarne l'immagine in caso di permanenza nell'incarico del dipendente interessato. Qualora, invece, i reati ascritti all'indagato esulino dall'elenco

riportato nella norma richiamata pur rientrando tra quelli contemplati dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, l'amministrazione ha la facoltà di effettuare le medesime valutazioni nell'ambito di un provvedimento *ad hoc*. A seguito del rinvio a giudizio, poi, la rotazione diventa obbligatoria ove si proceda per uno dei reati previsti dall'art. 7 l. n. 69/2015, mentre nelle restanti ipotesi resta facoltativa. In ogni caso, al ricorrere dei succitati presupposti il provvedimento di trasferimento può essere adottato anche se il fatto penalmente rilevante concerne condotte corruttive tenute in altri uffici dello stesso ente o in una diversa amministrazione.

L'art. 16, comma 1 let. I-quater d.lgs. n. 165/2001 si riferisce genericamente al "personale" dell'amministrazione, come tale intendendosi quello con contratto a tempo indeterminato o determinato, che a qualunque titolo presta servizio in favore dell'amministrazione, anche in posizione di comando, distacco, assegnazione temporanea o in aspettativa. Naturalmente l'amministrazione d'origine che riceve la comunicazione in ordine all'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti di dipendenti appartenenti a quest'ultime categorie citate non è né in condizione di poter valutare l'eventuale pregiudizio né di poter materialmente rimuovere il soggetto interessato dall'incarico o dall'ufficio. Tuttavia, è opportuno che la stessa si attivi affinché l'amministrazione presso la quale il dipendente presta temporaneamente la propria prestazione lavorativa possa apprendere la notizia ed adottare le iniziative che ritenga più opportune.

In quest'ottica risulta condivisibile - e, anzi, costituisce una *best practice* improntata alla leale collaborazione fra gli enti - la comunicazione tempestiva in merito all'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte riconducibili a reati contro la Pubblica Amministrazione ascritti a dipendenti incardinati nei ruoli della *...omissis...* ma in servizio presso altri enti. L'informazione si renderà necessaria qualora i fatti per cui si procede integrino il presupposto per l'applicazione della rotazione straordinaria, sia essa obbligatoria o facoltativa. Sarà sufficiente, in tale ipotesi, una comunicazione "asettica" in modo che l'ente destinatario possa verificarne la pregiudizialità, disponendo ove necessario la rotazione o adottando misure alternative idonee ad arginare i rischi rilevati.

Nessuna informativa si renderà necessaria in riferimento al personale in aspettativa per motivi personali, che non operi, dunque, in altre amministrazioni o enti tenuti alla rotazione. In tale ipotesi la *...omissis...* potrà prendere atto della notizia ed inserirla nel fascicolo personale del dipendente al fine di effettuare le dovute valutazioni all'atto del rientro in servizio.

È opportuno, inoltre, che la *...omissis...* integri la misura attualmente programmata nel PIAO 2023-2025 con la descrizione della procedura di trasmissione delle notizie, individuando i soggetti responsabili delle attività. Spetterà, poi, al RPCT promuoverne la conoscenza tra il personale, con particolare riguardo a quello che si avvale degli istituti in questione, e monitorarne l'osservanza.

Infine, si ricorda che l'onere informativo in ordine all'avvio di procedimenti penali o disciplinari a proprio carico è in capo al singolo dipendente. La tempestività di tale comunicazione costituisce un elemento essenziale, consentendo all'amministrazione di attivarsi in tempo utile a salvaguardare la propria immagine all'esterno. Pertanto, in caso di mancata o tardiva informazione il Codice di comportamento dell'amministrazione deve prevedere adeguate conseguenze per l'interessato.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 21 novembre 2023, ha disposto la trasmissione delle susposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia