



## Il Presidente

...omissis...

### Fascicolo ANAC n. 1717/2022

**Oggetto:** Quesito concernente la reintegra di un dipendente del Comune di ...omissis... licenziato in via disciplinare a seguito di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione.

In riferimento alla questione sottoposta all'esame della scrivente Autorità - con nota acquisita al prot. ANAC n. 23443 del 30 marzo 2022 - si rappresenta quanto segue.

È stato richiesto un parere in merito alla possibilità per il Comune di ...omissis... di aderire alla proposta conciliativa di riammissione in servizio ed applicazione di una misura conservativa avanzata ...omissis..., dipendente dell'amministrazione licenziato in esito ad un procedimento disciplinare avviato sulla base di una sentenza di condanna irrevocabile a suo carico per reati contro la Pubblica Amministrazione. In particolare, nell'istanza pervenuta è stata evidenziata la necessità di conoscere l'orientamento dell'Autorità sulla vicenda, in considerazione del parere favorevole già espresso sia dagli organi consultivi interni del Comune sia da un legale esterno.

Preliminarmente occorre chiarire che nessuna valutazione può essere compiuta sulla congruità della proposta conciliativa avanzata in quanto la materia disciplinare esula dalle competenze dell'Autorità. Ciò nonostante si ritiene opportuno richiamare l'attenzione dell'Amministrazione comunale sull'art. 32 quinquies c.p. il quale dispone che *"Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319 ter, 319 quater, primo comma, e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica"*. In tal senso, la reintegrazione del lavoratore sarebbe astrattamente ammissibile solo in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione diversi da quelli indicati nell'art. 32 quinquies c.p. e che non prevedano l'irrogazione della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici di cui agli art. 29 e 31 c.p. In caso di condanna per i delitti di cui agli art. 314, primo comma, 317, 318, 319, 319 ter, 319 quater, primo comma, e 320 c.p., invece, l'amministrazione potrebbe optare per la conservazione del rapporto di lavoro in luogo del licenziamento disciplinare purché la pena inflitta non superi i due anni di reclusione. Inoltre, si evidenzia che ai sensi dell'art. 3 comma 1 l. n. 97/2001 in caso di rinvio a giudizio per i medesimi reati è disposto il trasferimento *"ad un ufficio diverso da quello in cui il dipendente prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza [...] in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza"*. Tale provvedimento è insuscettibile di revisione a seguito di condanna (art.



3, comma 3, l. cit.).

Ad ogni buon fine, nell'ipotesi in cui il Comune di ...*omissis*... rilevi la sussistenza delle condizioni necessarie per aderire all'accordo sarebbe opportuno che lo stesso predisponga misure idonee a preservare l'integrità dell'ente per il futuro. Ciò in quanto l'intervento di una sentenza di condanna per reati contro la pubblica amministrazione, divenuta irrevocabile, ma di per sé non ostativa alla prosecuzione del rapporto di lavoro con il dipendente interessato, impone l'adozione di alcune cautele necessarie a prevenire futuri eventi corruttivi e a tutelare l'immagine di imparzialità dell'ente. In primo luogo viene in rilievo l'istituto dell'inconferibilità degli incarichi amministrativi di vertice e di quelli dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni anche di livello locale ex art. 3 d.lgs. n. 39/2013, conseguente ad una pronuncia di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. La durata dell'inconferibilità è permanente *"nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici o sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconferibilità ha la stessa durata dell'interdizione. Negli altri casi l'inconferibilità degli incarichi ha la durata di 5 anni"* (art. 3, commi 2 e 3, d.lgs. n. 39/2013). In particolare, il comma 4 della norma richiamata chiarisce che in mancanza di condanna alla pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici ed in costanza del rapporto di lavoro *"al dirigente di ruolo, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi diversi da quelli che comportino l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione. È in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo. Nel caso in cui l'amministrazione non sia in grado di conferire incarichi compatibili con le disposizioni del presente comma, il dirigente viene posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconferibilità dell'incarico"*. Ciò posto, i dipendenti condannati con sentenza irrevocabile per reati contro la pubblica amministrazione non interdetti dai pubblici uffici possono continuare a prestare l'attività lavorativa in favore dell'ente di appartenenza, salvo diversa valutazione espressa in sede disciplinare, a condizione che non siano attribuite loro competenze di amministrazione e gestione in via esclusiva.

Qualora il dipendente pubblico sia stato condannato per un reato previsto dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale può essere applicata anche la misura della rotazione straordinaria. Più precisamente, l'Autorità con delibera n. 215/2019 ha affermato che in caso di procedimento penale avviato per uno dei reati di cui all'art. 7 l. n. 69/2015 *"è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a"*.

La scelta operata dall'ente in tale occasione assolve ad una funzione preventiva e, pertanto, la sua durata è necessariamente temporanea. Tuttavia le Linee guida A.N.AC. evidenziano che *"alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione, come stabilita dall'amministrazione, quest'ultima dovrà valutare la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare"*. Sebbene nel caso di specie il procedimento penale sia ormai concluso, si ritiene che in ossequio alla *ratio* sottesa a tale istituto l'Amministrazione comunale sia in ogni caso chiamata a valutare l'eventuale discredito che potrebbe derivare dalla permanenza del dipendente condannato nella posizione ricoperta all'epoca dei fatti,



soprattutto nell'ipotesi in cui le mansioni svolte abbiano costituito l'occasione per la commissione del reato accertato all'esito del giudizio. L'eventuale adozione di un provvedimento di questo tipo dovrà essere supportata da un'adeguata motivazione anche al fine di evitare l'insorgenza di ulteriori contenziosi.

Infine, si rappresenta che in base all'Allegato 1 al PNA 2019 la manifestazione di eventi corruttivi nell'ambito di un determinato processo o attività dell'amministrazione, eventualmente accertati con sentenza passata in giudicato, costituisce un indicatore rilevante ai fini dell'analisi, della valutazione e del trattamento dei rischi futuri.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza dell'11 maggio 2022, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

*Il Presidente*

*Avv. Giuseppe Busia*

Atto firmato digitalmente