



Il Presidente

...omissis...

Fascicolo ANAC n. 3849/2025

Oggetto: Richiesta di parere concernente la programmazione della rotazione ordinaria dei titolari di posizione di Elevata Qualificazione assegnati ai Servizi Finanziari e Tributari del Comune di ...omissis...(prot. n. 103964 del 17 luglio 2025).

In riferimento alla questione sottoposta all'esame della scrivente Autorità con nota acquisita al prot. A.N.AC. n. 103964 del 17 luglio 2025 - avente ad oggetto la corretta attuazione della rotazione ordinaria all'interno del Comune di ...omissis... – si rappresenta quanto segue.

L'art. 1, comma 5, lettera b), della l. n. 190/2012 stabilisce che le amministrazioni devono definire *"procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la **rotazione** di dirigenti e funzionari"*, mentre il comma 10, lettera b) prescrive che il RPCT provvede *"alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva **rotazione** degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione"*. Dette disposizioni sono state ulteriormente sviluppate dall'Autorità che ha fornito alcune indicazioni operative funzionali ad assicurare una corretta attuazione della misura e consolidate all'interno dell'Allegato 2 al PNA 2019. Quest'ultimo, infatti, offre un quadro completo della disciplina, rivolgendo particolare attenzione all'ambito soggettivo di applicazione della rotazione, ai vincoli (oggettivi e soggettivi), ai rapporti con la misura della formazione, alla necessità di predisporre eventuali misure alternative ed agli *step* indispensabili per conseguire una adeguata programmazione.

Il rischio "specifico" che la misura intende prevenire è rintracciabile nella influenza derivante da pressioni esterne o nell'assunzione di decisioni non imparziali connesse all'istaurazione di relazioni sempre con gli stessi utenti per un lungo periodo di tempo, corrispondente alla durata dell'assegnazione all'ufficio o all'espletamento dell'incarico.

L'Allegato 2 al PNA raccomanda l'inserimento nel PTPCT di criteri oggettivi, oltre alla predisposizione di un'adeguata programmazione della rotazione che sia rispondente alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione. Ciò anche allo scopo di limitare la discrezionalità dell'organo d'indirizzo nella fase di affidamento degli incarichi e preservare al contempo l'autonomia dei dirigenti. La misura va, quindi, concepita come uno strumento di tutela dell'interesse generale, priva di funzioni punitive o sanzionatorie.



L'identificazione in via preventiva dei criteri di rotazione avviene, di norma, attraverso la valorizzazione dei seguenti aspetti: a) individuazione degli uffici; b) definizione della periodicità; c) descrizione delle caratteristiche.

L'allegato 2 al PNA 2019, richiamando le disposizioni di cui all'art. 1, comma 5, lettera b) e comma 10, lettera b), legge n. 190/2012, evidenzia come la selezione del personale da trasferire debba essere correlata innanzitutto al livello di esposizione al rischio dei settori in cui esso opera, fermo restando che anche in presenza di un rischio basso occorre pur sempre predisporre misure idonee a prevenirlo e che risultino al contempo sostenibili dal punto di vista economico ed organizzativo. La concreta declinazione dei criteri per l'individuazione dei dirigenti da ruotare è rimessa alla discrezionalità degli enti, le cui scelte dovranno essere compiute nel rispetto dei diritti individuali riconosciuti dalla legge ai dipendenti (cd. vincoli soggettivi) e garantendo la qualità delle competenze professionali indispensabili per lo svolgimento delle attività (cd. vincoli oggettivi). A ben vedere, potrebbe ostare all'attuazione della rotazione la cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche. Al riguardo preme chiarire che tale evenienza non può mai verificarsi in caso di categorie professionali omogenee, fatta salva ogni valutazione individuale in ordine alle attitudini e capacità della singola risorsa. Per evitare che si verifichino tali condizioni l'Autorità raccomanda la programmazione di adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione, in modo che il personale possa conseguire una preparazione adeguata a garantire l'alternanza delle posizioni. In quest'ottica, la circolazione del personale nell'ambito della rotazione ordinaria risulta non solo preordinata alla prevenzione della corruzione ma anche funzionale alla crescita professionale e all'acquisizione di nuove competenze ed esperienze da parte dei dipendenti.

Qualora nonostante l'adozione di tutte le cautele possibili la rotazione appaia impossibile, le amministrazioni sono tenute a riportare nel PIAO/PTPC le relative motivazioni e ad adottare misure alternative di trasparenza e controllo delle attività, dotate della medesima efficacia preventiva della rotazione.

Nel caso di specie non è stata rinvenuta nella documentazione trasmessa e in quella reperibile sul portale istituzionale dell'Ente una predeterminazione chiara e puntuale di criteri generali (validi per tutti i dipendenti) atti a conseguire la realizzazione della misura in esame. Pertanto, pur apprezzandosi lo sforzo condotto dal Segretario generale di attuare la rotazione in funzione di prevenzione della corruzione, si invita lo stesso, nell'ipotesi in cui non vi abbia già provveduto con altro atto interno, ad effettuare un'analisi accurata che permetta di definire criteri e procedure necessari a garantire l'effettiva rotazione dei dipendenti. È auspicabile che gli esiti delle valutazioni svolte, preventivamente comunicate alle organizzazioni sindacali ed eventualmente implementate alla luce delle osservazioni che saranno fornite, siano divulgate tra tutto il personale anche allo scopo di evitare future contestazioni in sede applicativa.

Con specifico riguardo alla programmazione della misura, si suggerisce di prevedere l'acquisizione in via esplorativa delle preferenze del personale rispetto ai nuovi incarichi, ad esempio attraverso la pubblicazione di un avviso recante l'indicazione delle posizioni/degli incarichi che saranno sottoposti a rotazione. Ad ogni modo si rammenta che le candidature inviate dal personale non



costituiscono un vincolo per l'Amministrazione, che potrà naturalmente discostarsene – dandone adeguata motivazione – qualora risultino incompatibili con gli ulteriori criteri fissati per la rotazione (ad esempio per mancato superamento di un periodo rilevante di permanenza nell'incarico).

In ordine alla sussistenza di eventuali condizioni ostative alla rotazione dell'incaricato di EQ del Servizio Economato e Provveditorato, si rappresenta che esula dalle competenze dell'Autorità ogni valutazione nel merito. Ciò in quanto rientra nella responsabilità e discrezionalità dell'Ente la scelta delle modalità di attuazione della rotazione ritenute più efficaci per la prevenzione dei rischi corruttivi, alla luce del contesto interno di riferimento, oltre che più sostenibili in base alle risorse disponibili e alle esigenze di preservare il buon andamento dell'azione amministrativa. In tal senso l'Autorità non è nella posizione di esprimersi nemmeno con riguardo all'ammissibilità di cumuli di incarichi dirigenziali – sia nei confronti dei dirigenti che del Segretario generale – trattandosi di aspetti rimessi all'autonomia organizzativa del Comune.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 15 ottobre 2025, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente