



Il Presidente

...omissis...

Fascicolo ANAC n. 5481/2024

Oggetto: Richiesta di parere avanzata dall'Amministratore Straordinario della Provincia di ...omissis... nell'ambito del procedimento di vigilanza fasc. UVMACT n. 2362/2024/SA in ordine alle iniziative da assumere nei confronti di un dirigente rinviato a giudizio per il reato di cui all'art. 356 c.p.

In riferimento alla questione sottoposta all'esame della scrivente Autorità con nota acquisita al prot. ANAC n. 95771 del 13 agosto 2024 - avente ad oggetto la violazione del dovere di comunicazione dei procedimenti penali e l'applicabilità della rotazione straordinaria - si rappresenta quanto segue.

La rotazione straordinaria è una misura generale di prevenzione 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. Essa si differenzia dalla rotazione ordinaria, che 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.

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, l'amministrazione è tenuta ad adottare un provvedimento motivato (con il quale dispone eventualmente la rotazione) ove si proceda per uno dei reati previsti dall'art. 7 l. n. 69/2015, mentre nelle restanti ipotesi tale adempimento diventa facoltativo. In ogni caso, al ricorrere dei succitati presupposti il trasferimento può essere disposto anche se il fatto penalmente



rilevante concerne condotte corruttive tenute in altri uffici dello stesso ente o in una diversa amministrazione.

Come suggerito da A.N.A.C., l'efficace attuazione della rotazione straordinaria postula l'inserimento all'interno dei Codici di comportamento delle amministrazioni di uno specifico dovere di segnalazione, gravante sul dipendente, in ordine alla conoscenza di eventuali procedimenti penali avviati nei confronti dello stesso. Spetta, in ogni caso, all'ente declinare tale regola di condotta, specificando gli elementi minimi della comunicazione (ad esempio, reato per il quale si procede, data della commissione del fatto, stato del procedimento, ecc.) ritenuti necessari a vagliare l'effettiva sussistenza di un rischio di pregiudizio per la propria immagine.

Nel caso di specie preme evidenziare che l'art. 7 del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti della Provincia di *...omissis...* impone al personale di comunicare al RPCT, entro e non oltre tre giorni dall'avvenuta conoscenza, eventuali provvedimenti penali che lo riguardino, mediante la compilazione di apposito modulo, nei seguenti casi:

- provvedimenti penali attinenti a fatti dolosi o colposi, anche estranei al rapporto di lavoro ovvero commessi fuori dall'ambiente di lavoro, da cui possa conseguire responsabilità disciplinare ai sensi degli artt. 58, 59, 60, 61 e 62 del CCNL "Comparto funzioni locali" del 21 maggio 2018;
- provvedimento di avvio di un procedimento penale con l'iscrizione nel registro delle notizie di reato a norma dell'art. 335 c.p.p. per condotte di natura corruttiva di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale (come individuati dall'ANAC con delibera n. 215 del 26 marzo 2019);
- provvedimento di rinvio a giudizio per alcuni dei delitti di cui agli articoli 314 c. 1, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del c. p. e all'art. 3 della legge 9/12/1941, n.1383;
- condanna per uno dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale.

Qualora, poi, si tratti di provvedimenti non definitivi, è previsto l'obbligo per il dichiarante di aggiornare la comunicazione in caso di successiva variazione.

Ciò posto, l'omessa dichiarazione in merito ai rinvii a giudizio risultanti dal certificato dei Carichi pendenti esporrà il dirigente a responsabilità solo se ad essa corrisponda un chiaro e preciso dovere di segnalazione, conosciuto o conoscibile. Compete, tuttavia, all'amministrazione vagliare la violazione dell'art. 7 del Codice di comportamento integrativo, procedendo, se del caso, alla successiva contestazione in sede disciplinare nonché all'eventuale sospensione cautelare dal servizio.

Ad ogni buon fine, vale escludere in questa sede l'applicabilità della l. n. 97/2001 in quanto il reato ascritto al *...omissis...* non viene espressamente citato tra i presupposti per l'adozione della misura del trasferimento prevista dal legislatore in caso di rinvio a giudizio del pubblico funzionario.

Quanto, invece, alla rotazione straordinaria, benché la condotta di frode in pubbliche forniture non sia ricompresa nell'elenco di cui all'art. 7 l. n. 69/2015 né tra i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, si raccomanda l'adozione di un provvedimento motivato in cui l'amministrazione valuti se la posizione attualmente rivestita dal dirigente imputato nel procedimento penale possa arrecare un danno all'immagine di imparzialità dell'ente, disponendone, in caso affermativo, la rotazione ovvero l'adozione di misure alternative (cfr. paragrafo 3.7 della delibera A.N.A.C. n. 215/2019). A ben vedere, infatti, non può ricondursi alla rotazione straordinaria lo "spostamento" del dirigente dal Settore Risorse Finanziarie ed Umane al Settore Ambiente e Territorio, tenuto conto che il nuovo incarico è stato conferito prima dell'acquisizione del certificato dei Carichi pendenti e, pertanto, non in ragione di un



potenziale pregiudizio per l'ente.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 14 gennaio 2025, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente