



Il Presidente

...omissis...

Fascicolo ANAC n. 3191/2024

Oggetto: Richiesta di parere da parte del Segretario generale del Comune di ...omissis... in merito all'applicazione della rotazione straordinaria nei confronti di un dipendente operativo presso l'amministrazione comunale ai sensi dell'art. 1, comma 557, l. n. 311/2004 (prot. n. 67898 del 17 giugno 2024).

In riferimento alla questione sottoposta all'esame della scrivente Autorità con nota acquisita al prot. ANAC n. 67898 del 17 giugno 2024 - avente ad oggetto le iniziative da assumere a seguito della notizia di avvio di un procedimento penale nei confronti di un dipendente che presta attività lavorativa ai sensi dell'art. 1, comma 557, l. n. 311/2004 - 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.

Nel caso di specie, *...omissis...*, dipendente a tempo pieno e determinato ex art. 110 TUEL presso il Comune di *...omissis...*, svolge l'incarico di Responsabile del Servizio finanziario del Comune di *...omissis...* ai sensi dell'art. 1, comma 557, l. n. 311/2004 (*"I comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza"*).

Come emerge da notizie di stampa, il citato dipendente è stato indagato, tra gli altri, per il reato di cui all'art. 314 c.p. Poiché il procedimento penderebbe, allo stato, nella fase delle indagini e la fattispecie penalmente rilevante non è contemplata dall'art. 7 l. n. 69/2015 - sebbene inclusa tra quelle del capo I del titolo II del libro secondo del codice penale - è fortemente raccomandata l'adozione di un atto che contenga la valutazione espressa dell'ente in ordine al rischio di pregiudizio per l'immagine di imparzialità. Tale indicazione vale anche se il fatto è stato commesso in una diversa amministrazione. Si rammenta che il provvedimento non deve disporre necessariamente la destinazione ad altro incarico del soggetto, ma può, in alternativa, dare atto delle esigenze ulteriori e prevalenti che giustifichino la sua permanenza nel ruolo. Ciò in conformità a quanto indicato nelle succitate Linee guida A.N.AC. laddove si chiarisce che *"il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità"*.

In sintesi, sarebbe opportuno che il Comune di *...omissis...* rappresenti per iscritto le determinazioni assunte sulla questione salvo che *...omissis...* non sia già cessato dall'incarico, tenuto conto che secondo quanto riferito nell'istanza la convenzione con il Comune di *...omissis...* sarebbe scaduta in data 30 giugno 2024.

I fatti penalmente rilevanti verificatisi all'interno del Comune e in danno dell'interesse pubblico, tuttavia, costituiscono degli indicatori di rischio che il RPCT è tenuto a valutare nell'ambito dell'analisi sul contesto interno ed a presidiare per il futuro con l'attuazione di adeguate misure di prevenzione (cfr. Allegato 1 al PNA 2019).

In primo luogo, si segnala la necessità di integrare la Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO con la descrizione della procedura per l'attuazione della rotazione straordinaria, individuando i presupposti ed i soggetti responsabili delle attività. Spetterà, poi, al RPCT promuoverne la conoscenza tra il personale e monitorarne l'osservanza.

Come raccomandato dalle succitate Linee guida A.N.AC., inoltre, occorrerà introdurre all'interno del Codice di comportamento del Comune una disposizione *ad hoc* che ponga in capo al singolo dipendente l'onere informativo in ordine all'avvio di procedimenti penali o disciplinari a proprio carico. 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. Si suggerisce, infine, di potenziare le misure di prevenzione a carattere specifico programmate nell'area di rischio concernente la gestione delle risorse finanziarie. Si potrebbe, ad esempio, implementare la condivisione delle attività mediante la partecipazione di più unità di personale, promuovere la trasparenza delle stesse attraverso la circolazione delle informazioni tra i dipendenti assegnati al Settore e

programmare con cadenza almeno annuale il monitoraggio delle misure.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 17 luglio 2024, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente