



Il Presidente

...omissis...

Fascicolo ANAC n. 2696/2025

Oggetto: Richiesta di parere da parte del ...omissis... in merito al conferimento di funzioni ad un dipendente raggiunto dalla misura cautelare della sospensione dall'esercizio delle pubbliche funzioni (prot. n. 84264 del 5 giugno 2025).

In riferimento alla questione sottoposta all'esame dell'Autorità con nota acquisita al prot. ANAC n. 84264 del 5 giugno 2025 e integrata con nota prot. n. 104775 del 18 luglio 2025 - avente ad oggetto la possibilità di confermare un dipendente sospeso dal servizio per la durata di dodici mesi, giusta ordinanza cautelare del Tribunale di ...omissis..., nell'incarico di responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD) - 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. I-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, suscettibile 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 i reati per i quali è stato disposto il rinvio a giudizio non rientrano né tra quelli indicati dall'art. 7 l. n. 69/2015 né tra quelli ricompresi nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ciò nonostante, dalle informazioni trasmesse emerge come i fatti penalmente rilevanti siano stati commessi dal dipendente dell'...*omissis*... proprio nell'esercizio delle funzioni di responsabile della SSD Ingegneria Clinica dell'...*omissis*... Si ritiene opportuno, pertanto, che l'amministrazione ponderi adeguatamente il conferimento a tale soggetto di funzioni dirigenziali identiche a quelle svolte all'epoca dei fatti o ricadenti nella medesima area, valutando se una simile decisione possa arrecare pregiudizio all'immagine dell'ente. Ciò tenuto conto anche dell'intervenuto rinvio a giudizio del ...*omissis*... e del presunto danno economico arrecato all'amministrazione, come espressamente rilevato nei capi d'imputazione. Si suggerisce, quindi, all'...*omissis*... di riportare gli esiti delle riflessioni svolte in apposito provvedimento, anche al fine di assicurare la massima trasparenza delle proprie determinazioni.

I fatti penalmente rilevanti verificatisi all'interno dell'amministrazione e in danno dell'interesse pubblico costituiscono, in ogni caso, 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 il PTPC dell'...*omissis*... 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.

Inoltre, si rappresenta che con delibera n. 215/2019, recante *Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*, l'Autorità ha raccomandato l'inserimento nei Codici di comportamento delle amministrazioni di una specifica disposizione che preveda l'obbligo per i dipendenti di comunicare tempestivamente all'ente di appartenenza l'avvio di procedimenti penali nei propri confronti. Ciò



al fine di consentire all'amministrazione di assumere ogni utile iniziativa idonea a mitigare eventuali ulteriori pregiudizi alla sua immagine pubblica. Tale indicazione non sembra essere stata seguita dall'...*omissis*... nella redazione del Codice di comportamento dei dipendenti consultabile sul portale istituzionale e, pertanto, si invita l'amministrazione ad adeguarvisi, tenuto anche conto che nel caso di specie la notizia del rinvio a giudizio è stata acquisita dall'ente soltanto in via informale.

Si consiglia, infine, di potenziare le misure di prevenzione a carattere specifico programmate nell'area di rischio "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni", ad esempio, implementando la trasparenza delle attività di competenza dell'OIV mediante la pubblicazione dei verbali relativi alle sedute.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 9 settembre 2025, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente