



Il Presidente

...omissis...

Fascicolo ANAC n. 269/2025

Oggetto: Richiesta di parere da parte del Commissario Straordinario del Comune di ...omissis... in merito all'applicabilità della rotazione straordinaria nei confronti di un dipendente rinviato a giudizio per i reati di cui agli artt. 476 e 640 bis c.p.

In riferimento alla questione sottoposta all'esame della scrivente Autorità con nota acquisita al prot. ANAC n. 154108 del 23 dicembre 2024 - avente ad oggetto l'applicabilità della rotazione straordinaria nei confronti di un dipendente tecnico rinviato a giudizio per i reati di cui agli artt. 476 e 640 bis c.p. - 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, 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 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, dalla lettura del decreto di rinvio a giudizio datato 15 marzo 2021 emerge come i fatti penalmente rilevanti siano stati commessi dal dipendente del Comune nell'esercizio delle funzioni di RUP per la realizzazione di alcuni lavori. Si ritiene opportuno, pertanto, che l'amministrazione ponderi adeguatamente il conferimento a tale soggetto di funzioni dirigenziali nell'area dei contratti pubblici, valutando se una simile decisione possa arrecare pregiudizio all'immagine dell'ente avuto riguardo, in particolare, allo stato del procedimento penale in corso nell'ambito del quale il Comune è stato individuato quale persona offesa dal reato. Si suggerisce, quindi, all'amministrazione 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 del Comune 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 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.

Inoltre, si rammenta che l'art. 3, comma 10, del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di ...*omissis*..., in conformità alle succitate Linee guida A.N.AC., prevede l'obbligo di comunicazione tempestiva in ordine all'avvio di procedimenti penali. In considerazione della tardività con cui presumibilmente è stata acquisita la notizia del rinvio a giudizio nel caso di specie – circa tre anni dopo –, si suggerisce di sensibilizzare tutto il personale in merito alla necessità di rispettare il dovere di condotta. 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 è opportuno che il Codice di comportamento dell'amministrazione preveda adeguate conseguenze per l'interessato.

Si consiglia, infine, di potenziare le misure di prevenzione a carattere specifico programmate nell'area di rischio dei contratti pubblici. 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 30 gennaio 2025, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.



Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente