

ALLEGATO A) AL PTPCT 2022-2024

Disciplina della rotazione del personale

1.La Rotazione ordinaria del personale

La rotazione “ordinaria” del personale è configurata dal legislatore (art. 1, comma. 4, lett. e), comma 5 lett. b), comma 10 lett. b) della l. n.190/2012), come una misura organizzativa generale a efficacia preventiva da applicare nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti al fenomeno corruttivo, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Come precisato anche nel PNA 2019, infatti, *“l’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l’assunzione di decisioni non imparziali”*.

La rotazione deve quindi essere considerata come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva; pertanto, deve essere oggetto di attenta programmazione (anche in coerenza con gli altri strumenti di programmazione quali ad esempio il Piano della Performance, il Piano della formazione), monitoraggio e rendicontazione (si veda in particolare il successivo punto G).

Di seguito sono descritti i **critéri** che disciplinano la rotazione ordinaria del personale delle strutture della Giunta regionale e delle Agenzie, di cui all’art. 1, comma 3 bis, lett. b) della l.r. 26.11.2001, n. 43.

A) Gradualità nell’applicazione della rotazione

L’applicazione della misura della rotazione deve essere improntata al criterio della gradualità al fine di mitigare l’eventuale rallentamento dell’attività ordinaria e scongiurare il depauperamento delle competenze nelle strutture interessate.

Ne discende che:

- si deve intervenire in prima istanza e con maggior rigore sul personale che presidia o che opera in processi amministrativi esposti al maggior livello di rischio corruttivo (livello Alto). Al fine di individuare i processi amministrativi a rischio corruzione e il livello di rischio corrispondente, ci si attiene agli esiti della loro ultima valutazione, secondo quanto risulta dall’Elenco dei processi amministrativi a rischio corruzione, pubblicato, a cura del RPCT, nel sito Amministrazione Trasparente dell’Ente, aggiornato annualmente;
- si deve prestare attenzione ad evitare la rotazione contemporanea, nella medesima struttura, di dirigente e funzionari esperti (in particolare titolari di posizione organizzativa). Infatti, il dirigente, trasferito in un nuovo servizio, deve trovare funzionari con esperienza specifica già consolidata nel settore. Il funzionario, trasferito in un nuovo servizio, deve trovare un dirigente ed altri colleghi con esperienza specifica nel settore già consolidata.

B) Ambito soggettivo e vincoli

Il principio di rotazione rappresenta, in un contesto organizzativo dinamico, una opportuna flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane nonché una leva per favorire l'accrescimento culturale e professionale del personale (dirigenziale e non), per sostenere il cambiamento e il miglioramento organizzativo. Inoltre, nelle Aree a rischio corruzione, costituisce una significativa e necessaria misura di contrasto al fenomeno corruttivo.

Le misure di rotazione si applicano, pertanto, al personale dirigenziale e a quello non dirigenziale di categoria D, a tempo indeterminato e determinato, che opera in aree a rischio corruzione, secondo i limiti e le modalità di seguito delineate.

La rotazione deve comunque attuarsi nel rispetto dei seguenti vincoli soggettivi: occorre tenere conto della possibilità per il dipendente di continuare, senza restrizioni, ad esercitare i propri diritti, quali quelli di carattere sindacale o quelli legati alla fruizione di permessi per assistenza a familiari disabili (L.n.104/1992) e di congedi parentali (D.lgs. n. 151/2001).

Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste anche il ruolo di dirigente sindacale, è necessario acquisire il previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza e della RSU, ove il dirigente ne sia componente (art. 22 L. n. 300/1970 e art. 18 CCNQ del 7 agosto 1998, e ss.mm.ii., in materia di prerogative sindacali).

In ogni caso la rotazione non può essere utilizzata per revocare un incarico in corso di svolgimento, prima della naturale scadenza dello stesso.

E' escluso dalla rotazione il **personale di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico** (c.d. strutture speciali).

Per gli **incarichi di direttori** generali della Giunta, di direttori delle Agenzie con personalità giuridica di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della l.r. 26.11.2001, n. 43 nonché di direttori delle Agenzie senza personalità giuridica, al fine di evitare "monopoli di potere", si stabilisce in *10 anni* il termine massimo di durata dell'incarico (compresi proroghe e rinnovi) sulla medesima Direzione o Agenzia, non potendo trovare stretta applicazione la misura della rotazione ordinaria per la peculiarità di tali incarichi apicali. Infatti, il loro numero esiguo rende spesso impossibile effettuare una vera e propria rotazione al loro interno, in modo coerente con le competenze e le professionalità possedute dai titolari.

Le procedure di rotazione del personale che opera in aree a rischio corruzione, prevedono:

1. criteri generali per assicurare la rotazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative con deleghe dirigenziali;
2. criteri generali per la rotazione del personale non dirigenziale.

1.1. Criteri generali per assicurare la rotazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative con deleghe dirigenziali

La **rotazione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa con deleghe dirigenziali** viene attuata nel rispetto dei seguenti **criteri** fondamentali:

- a) la rotazione, seppur da favorirsi in generale, per quanto sopra precisato, si rende obbligatoria con riferimento a quegli incarichi che comportano l'attribuzione di competenze su "processi amministrativi" a rischio corruzione;-
- b) la rotazione può avvenire solo al termine della naturale scadenza dell'incarico, fermi restando i casi di revoca anticipata in caso di responsabilità dirigenziale;
- c) è fissata una durata massima per ogni "incarico a rischio", che tenga anche conto di proroghe o rinnovi;
- d) i periodi temporali massimi devono essere articolati in base alla tipologia di incarico (incarico di responsabile di servizio, incarico di dirigente *professional*, incarico di posizione organizzativa con deleghe dirigenziali) e al livello di entità del rischio corruzione:

Livello di rischio	Tipologia di incarico	Durata massima della titolarità dell'incarico con processi amministrativi a rischio corruzione (comprensiva di proroghe e rinnovi)
ALTO	Incarico di responsabile di servizio	6 anni
	Incarico di dirigente <i>professional</i>	9 anni
	Incarico di posizione organizzativa con deleghe dirigenziali	9 anni
MEDIO	Incarico di responsabile di servizio	9 anni
	Incarico di dirigente <i>professional</i>	12 anni
	Incarico di posizione organizzativa con deleghe dirigenziali	12 anni
BASSO	Incarico di responsabile di servizio	12 anni
	Incarico di dirigente <i>professional</i>	15 anni
	Incarico di posizione organizzativa con deleghe dirigenziali	15 anni

- e) il sistema di rotazione deve privilegiare la mobilità dei dirigenti e delle posizioni organizzative con deleghe dirigenziali su posizioni compatibili con la loro professionalità;
- f) per assicurare la rotazione, devono essere considerati percorsi di mobilità, anche solo temporanea tra le pubbliche amministrazioni, in particolare all'interno del Sistema delle amministrazioni regionali, di cui all'art.1, comma 3-bis della l.r. n. 43 del 2001;
- g) i processi denominati "*Procedimento disciplinare che si conclude con rimprovero verbale*" e quelli inerenti alla Valutazione delle prestazioni del personale, che

caratterizzano il ruolo di ogni dirigente responsabile di struttura, non devono essere computati al fine di decidere la permanenza o meno di un dirigente in una determinata posizione dirigenziale;

- h) per i processi “*Procedure di pagamento*” e “*Verifiche di conformità*” dell’Area a rischio corruzione “Contratti pubblici”, limitatamente alle sotto-aree relative agli acquisti di beni e servizi, in ragione del modello organizzativo adottato nell’ambito della Giunta regionale e delle Agenzie rientranti nel perimetro di applicazione del presente PTPCT, **al posto della rotazione possono essere introdotte misure alternative**, senza disperdere professionalità non facilmente sostituibili, soprattutto in alcuni settori ad alta specializzazione tecnica; le misure alternative alla rotazione sono indicate al successivo punto **D**);

1.2. Criteri generali per assicurare la rotazione del personale non dirigente

Per ciò che concerne l’applicazione della rotazione al personale non dirigente, salvo quello previsto al punto 1), in osservanza del criterio della gradualità e della sostenibilità organizzativa, l’applicazione dell’istituto della rotazione per il triennio 2021-2023 è limitato al **personale inquadrato in categoria D**, anche privo di incarichi di responsabilità di posizione organizzativa, con riferimento esclusivamente al presidio o all’assegnazione di attività inerenti ad uno o più processi amministrativi a rischio corruzione di **livello “alto”**.

Si ritiene, infatti, non necessaria l’applicazione della rotazione nel caso di processi amministrativi a rischio corruzione di livello “medio” e “basso”, fermo restando che l’avvicendamento del personale sui diversi processi amministrativi costituisce una misura organizzativa raccomandata in via generale, anche per favorire percorsi di crescita e arricchimento professionale del personale.

La misura viene attuata nel rispetto dei seguenti **criteri** fondamentali:

- a) nella tabella di seguito sono riportati la durata massima della titolarità di incarichi di responsabilità di posizione organizzativa, comportanti il presidio di uno o più processi amministrativi a rischio corruzione di **livello alto** nonché la durata massima dell’assegnazione di attività nei medesimi processi amministrativi a rischio corruzione ai funzionari inquadrati nella categoria D:

Livello di rischio	Tipologia di incarico o inquadramento	Durata massima di titolarità incarico di PO con processi amministrativi a rischio corruzione / Durata massima di assegnazione in processi amministrativi a rischio corruzione
ALTO	Incarico di posizione organizzativa	10 anni con rinnovi e proroghe compresi
	Inquadramento in categoria D	12 anni

- b) rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata:

1. *all’interno della stessa struttura organizzativa di assegnazione*: in tal caso il personale sarà fatto ruotare periodicamente, utilizzando il criterio “funzionale”, ossia

con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati al personale. Ciò avviene, ad esempio, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie;

2. tra strutture organizzative diverse della Giunta e delle Agenzie rientranti nel perimetro di applicazione del PTPCT: in tal caso deve essere prevista nell'ambito della programmazione una rotazione "funzionale" tra le diverse strutture organizzative;

- c) la rotazione dell'incarico di posizione organizzativa può avvenire solo al termine della naturale scadenza dell'incarico.

1.3 Deroghe alla durata massima degli incarichi e delle assegnazioni

Sono previsti, come deroghe tassative alla durata massima degli incarichi e delle assegnazioni, comprensive di rinnovi e proroghe:

- [1] il collocamento a riposo, anche facoltativo, o comunque la cessazione dal servizio del dirigente o del funzionario nell'arco dei successivi trentasei mesi;
- [2] il presidio di processi amministrativi a rischio correlati a calamità naturali, con deroga pari a un massimo di trentasei mesi;
- [3] il presidio di un processo a rischio corruzione che si deve estinguere, per mutamenti normativi o di altro genere, nell'arco dei successivi trentasei mesi;
- [4] il conferimento a un nuovo dirigente dell'incarico di responsabile di servizio entro l'anno antecedente alla scadenza della durata massima dell'incarico di posizione organizzativa assegnata alla medesima struttura consente la proroga della durata complessiva di quest'ultimo incarico di ulteriori dodici mesi, per evitare discontinuità e inefficienze nell'attività amministrativa della struttura.

1.4 Misure alternative alla rotazione ordinaria

Laddove l'applicazione del criterio di rotazione del personale non sia applicato, o non possa esserlo per una delle ragioni tassative sopra elencate per il personale con funzioni dirigenziali, occorre compensare la permanenza nell'incarico o nell'assegnazione ad attività inerenti a processi amministrativi a rischio corruttivo, con **l'adozione di misure organizzative** idonee a prevenire il rischio, come per esempio:

- a) segregazione delle funzioni, ossia separazione e distinzione delle mansioni all'interno del processo (es.: nei processi di erogazione di contributi, occorre avere l'avvertenza di non cumulare in capo ai medesimi soggetti sia le funzioni di accertamento/istruttorie che quelle di liquidazione);
- b) alternanza tra gli addetti, per evitare che i medesimi soggetti si occupino con continuità dei procedimenti relativi alla stessa area territoriale e alla stessa platea di utenti;
- c) assicurare che le attività ispettive presso gli utenti siano svolte sempre da due addetti; allorchè non sia organizzativamente possibile, applicare almeno quanto previsto ai punti a) e b);

- d) nominare come responsabile del procedimento un soggetto diverso da quello che adotta l'atto finale, laddove organizzativamente possibile;
- e) prevedere meccanismi di collaborazione (lavoro *in team*) tra funzionari di diverse strutture per l'istruttoria in processi amministrativi a rischio corruzione, anche per favorire pratiche comuni di buona amministrazione e di diffusione delle esperienze, nonché per agevolare, nel tempo, la mobilità del personale e la rotazione degli incarichi.

Una idonea misura organizzativa, alternativa alla rotazione, coerente con i principi di buon andamento dell'attività amministrativa, consiste nel **ridisegnare, dal punto di vista organizzativo, gli ambiti di competenza** degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa, allorchè questi siano particolarmente complessi e comportino il presidio di più processi amministrativi, di cui solo alcuni siano ascrivibili ad Aree a rischio corruzione, oppure siano esposti a un elevato livello di rischio. Il ridisegno organizzativo degli ambiti di competenza può ovviare alla rotazione del dirigente o del funzionario, con la sottrazione alle sue funzioni, dell'intero processo a rischio, la scomposizione dello stesso, con attribuzione del presidio di alcune fasi o attività dello stesso ad altri dirigenti e/o titolari di posizione organizzativa.

1.5 Periodo di raffreddamento

Per periodo di raffreddamento deve intendersi l'arco temporale decorso il quale il dirigente o il funzionario a cui sia stata applicata la misura della rotazione può avere nuovamente la responsabilità o l'assegnazione al medesimo processo a rischio corruzione.

Il periodo di raffreddamento è fissato nella durata di tre anni.

Ai fini della durata massima della competenza su processi a rischio, sopra indicata nelle tabelle di cui al punto B), si computano anche eventuali nuovi incarichi per i quali non sia intercorso il periodo minimo di raffreddamento.

Il periodo di raffreddamento trova applicazione anche relativamente agli *incarichi amministrativi di vertice* della Giunta (escluso il Capo di Gabinetto) e delle Agenzie di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della l.r. 26.11.2001, n. 43.

1.6 Formazione e affiancamento

L'obiettivo da perseguire mediante la rotazione deve essere temperato con la necessità di ottimizzare il funzionamento delle strutture organizzative interessate.

Diventa quindi necessario ripensare l'organizzazione del lavoro negli ambiti e per le figure interessate dalla rotazione. In questa ottica assumono un ruolo di primaria importanza la formazione e l'affiancamento, quali strumenti atti a garantire la continuità funzionale e organizzativa, ad incrementare e rendere trasversali le competenze facendo in modo che il personale divenga impiegabile in modo più flessibile e fungibile in diverse attività, garantendo così anche un suo arricchimento e sviluppo professionale.

I due strumenti possono essere utilizzati disgiuntamente o contemporaneamente, in relazione alla specificità dell'incarico o processo oggetto di rotazione e devono essere programmati coerentemente, in modo da garantirne la piena fruizione in capo al soggetto subentrante.

Per ciò che concerne l'affiancamento si prevede che il soggetto destinato a lasciare l'incarico e quello chiamato ad assumerlo, lavorino congiuntamente per realizzare il completo passaggio di consegne e minimizzare eventuali rallentamenti nell'attività dovuta all'avvicendamento.

1.7 Programmazione, monitoraggio e rendicontazione

La rotazione deve essere attuata nell'ambito di una adeguata programmazione pluriennale, da aggiornare almeno semestralmente, tenendo conto dei vincoli e dei criteri indicati nei punti precedenti, in modo che sia funzionale alle esigenze di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Trattandosi di una programmazione che incide fortemente sulla organizzazione e la gestione delle risorse umane, deve essere presidiata dalle strutture centrali competenti in materia.

La predisposizione del “**Piano della rotazione del personale**” della Giunta regionale e delle Agenzie rientranti nel perimetro di applicazione del PTPCT è, pertanto, affidata al dirigente responsabile dell'organizzazione e dello sviluppo delle risorse umane.

Il Piano della rotazione del personale, distintamente per i dirigenti (responsabili di servizio e *professional*), le posizioni organizzative (con o senza deleghe dirigenziali) nonché per il personale inquadrato in categoria D, deve riportare almeno:

- il periodo di permanenza nei singoli processi a rischio corruttivo alla data di adozione del Piano o del suo aggiornamento;
- la data di scadenza degli incarichi in corso;
- il periodo massimo di permanenza sui singoli processi a rischio previsto sulla base dei criteri sopra indicati,
- gli eventuali vincoli ostativi alla rotazione;
- la data di decorrenza della rotazione o quella di scadenza per l'attuazione delle misure alternative.

Il Piano deve dare chiara evidenza del personale da sottoporre alla rotazione o alle misure alternative alla rotazione.

Il Piano, e i suoi aggiornamenti, devono essere trasmessi formalmente e tempestivamente al RPCT.

Rimane in capo al RPCT l'attività di monitoraggio sull'applicazione delle misure di rotazione o alternative.

Entro la fine del mese di novembre di ogni anno, il dirigente responsabile dell'organizzazione e dello sviluppo delle risorse umane dovrà rendicontare al RPCT lo stato di attuazione del Piano della rotazione del personale e delle relative misure di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate, ai fini della predisposizione della Relazione annuale che spetta, per legge, a quest'ultimo.

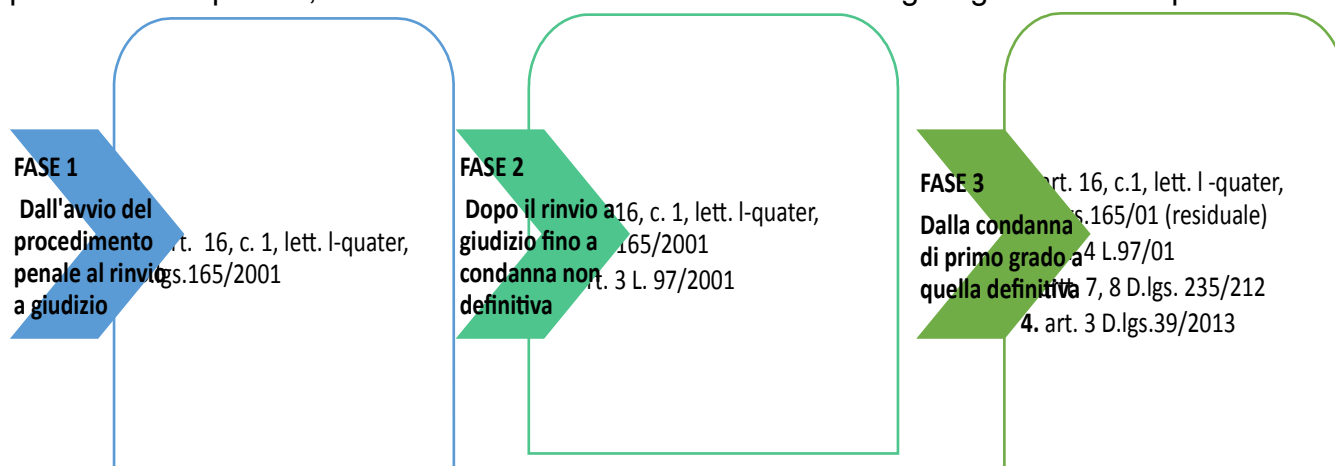
2. La Rotazione straordinaria e altre misure sull'accesso e la permanenza in incarichi e cariche in pendenza di procedimento penale

Devono essere rispettate con il massimo rigore, da tutte le strutture, le **misure precauzionali** (non sanzionatorie) previste dall'ordinamento a protezione dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione, volte ad impedire l'accesso o la permanenza in incarichi e in cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali o disciplinari per tipi di reato, di natura corruttiva, particolarmente lesivi dell'immagine dell'Amministrazione.

Rimangono ferme le procedure e i provvedimenti di natura cautelare e sanzionatoria previsti dalla normativa, legislativa e contrattuale, in materia di responsabilità disciplinare.

Si riepilogano di seguito le leggi che prevedono **misure precauzionali** in caso di pendenza di procedimento penale prima della sentenza irrevocabile di condanna o del proscioglimento.

Le leggi che prevedono misure precauzionali sono diverse a seconda della fase del procedimento penale, come sinteticamente riassunto nell'immagine grafica sotto riportata.



Fase 1. Dall'avvio del procedimento penale fino al rinvio a giudizio

La "rotazione straordinaria"

Nella fase del tutto iniziale del procedimento penale può essere adottata la misura precauzionale della "rotazione straordinaria", istituto che si intende disciplinare in questo paragrafo, sulla base degli indirizzi ANAC (delibera n. 215/2019 e PNA 2019).

L'istituto è previsto al comma 1, lett. l-quater, dell'art. 16, "Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali", del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Tale norma pone in capo ai titolari di uffici dirigenziali generali il compito 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".

Si precisa che la norma di cui sopra si applica direttamente ai dirigenti generali nelle

amministrazioni dello Stato, ma, trattandosi di norma di principio, secondo ANAC (delibera n. 235 del 2019) deve intendersi applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, dello stesso D.lgs. n. 165/2001 (in virtù dell'art. 27 del medesimo decreto).

Di seguito si dettano disposizioni per l'applicazione dell'istituto, in ordine ad ambiti, soggettivo e oggettivo, di attuazione; competenze, procedura e contenuto del provvedimento; monitoraggi.

a) Ambito soggettivo di attuazione.

L'istituto trova applicazione, con le specificità sotto riportate, nei confronti di tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'Amministrazione regionale (Giunta regionale): titolari di incarichi amministrativi di vertice, dirigenti e dipendenti, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, inquadrati nell'organico regionale, in comando, in distacco da altra pubblica amministrazione o esterni.

b) Ambito oggettivo di attuazione: i reati presupposto

Il legislatore circoscrive l'applicazione dell'istituto alle sole "condotte di natura corruttiva", le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata.

Sono considerati reati di "natura corruttiva", i delitti 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, elencati all'art. 7 della legge n. 69 del 2015. Tale disposizione individua i reati che obbligano il pubblico ministero, in caso di "esercizio dell'azione penale" a informare il presidente di ANAC (come precisato alla lettera g) che segue), ma è ritenuta utile dall'Autorità anche al fine di circoscrivere i reati che fanno scattare la misura precauzionale della "rotazione straordinaria".

Si precisa che i reati di tale elenco sono tutti compresi tra i reati contro la pubblica amministrazione (ad eccezione dei reati di cui agli art. 353 e 353-bis c.p.), ma non ne esauriscono il novero. Il diverso ambito oggettivo delle norme precitate comporta diverse conseguenze procedurali.

Infatti, nel caso di **reati di "natura corruttiva" previsti dal citato art. 7 della L. n. 69/2015 è obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la sua rotazione straordinaria.**

Viceversa, l'adozione del provvedimento di cui sopra è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per altri delitti contro la pubblica amministrazione (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale) non compresi in tale elenco, fermo restando in ogni caso, dopo il rinvio a giudizio, quanto prescritto dall'art. 3 della L. n. 97/2001, per il relativo ambito di applicazione.

L'istituto della "rotazione straordinaria" trova applicazione anche nel caso in cui le condotte corruttive siano state tenute in altre strutture dell'amministrazione o in una diversa amministrazione.

c) Competenza

La norma pone in capo ai titolari di uffici dirigenziali generali il compito di provvedere. Nell'ambito delle strutture della Giunta regionale, si ritiene di identificare tali soggetti nelle

figure del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale, dei direttori generali e dei direttori di Agenzia con o senza personalità giuridica.

I titolari di tali incarichi sono tenuti, in caso di avvio di procedimenti penali (a partire dall'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.) o disciplinari per condotte di "natura corruttiva", che riguardino dirigenti o altro personale della macrostruttura di propria competenza, ad avviare e gestire la procedura per la "rotazione straordinaria", come sotto delineata.

Allorchè i soggetti di cui sopra non riescano a trovare una nuova collocazione o un nuovo incarico a cui assegnare l'interessato, formulano richiesta al servizio centrale competente in materia di personale perché provveda in tal senso.

Qualora il procedimento penale o disciplinare per condotte di "natura corruttiva" sia avviato a carico dello stesso Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale o di un direttore generale, in ragione del conferimento dell'incarico da parte del vertice politico dell'Ente, anche sulla base di un rapporto fiduciario, la valutazione e il provvedimento finale devono essere adottati dalla stessa Giunta regionale, che ha provveduto anche alla nomina.

Spetta alla Giunta regionale valutare anche la revoca dell'incarico di RPCT, nei casi in cui si verificano i presupposti descritti alla successiva lettera f).

d) *Procedura*

L'espressione "*avvio del procedimento penale per condotte di natura corruttiva*" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita, secondo ANAC, al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

La ricorrenza di detto presupposto impone l'avvio di una procedura nel corso della quale il soggetto competente, secondo quanto indicato sopra alla lettera c), valuta i fatti e con un provvedimento dispone sull'applicazione dell'istituto della "rotazione straordinaria".

La procedura deve essere avviata non appena il soggetto competente dell'Amministrazione viene a conoscenza¹ dell'avvio del procedimento penale e comunque non oltre quindici giorni da tale data.

I dipendenti regionali sono tenuti ad informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico di vertice (Capo di Gabinetto, direttore generale o direttore) e l'Ufficio per i Procedimenti disciplinari appena vengono a conoscenza di essere iscritti nel registro delle notizie di reato.

La procedura si intende avviata con la nota formale di invito all'interessato di fornire chiarimenti per iscritto. Pur non trattandosi di una procedura sanzionatoria di carattere disciplinare, è infatti necessario assicurare all'interessato la possibilità di contraddittorio. A

¹ Deve trattarsi di conoscenza effettiva e da fonte qualificata. A tal fine si ritiene valida la comunicazione spontanea del dipendente che ne abbia avuto cognizione e ne riferisca all'Amministrazione; viceversa, non si ritengono sufficienti le notizie rese pubbliche dai media. In proposito va ricordato che l'art. 129, comma 1, del [D.lgs. 28 luglio 1989, n. 271](#) disp. att. c.p.p. stabilisce che "Quando esercita l'azione penale nei confronti di un impiegato dello Stato o di altro ente pubblico, il pubblico ministero informa l'Autorità da cui l'impiegato dipende, dando notizia dell'imputazione".

tal fine il termine per la presentazione dei chiarimenti scritti non può essere inferiore a dieci giorni dal ricevimento della comunicazione.

La procedura deve essere conclusa entro trenta giorni dall'avvio.

e) Contenuto ed efficacia del provvedimento

Elemento di particolare rilevanza da considerare, ai fini dell'applicazione della norma, è proprio quello della motivazione del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente viene disposto il suo spostamento ad altra struttura o ad altro incarico, nella stessa sede o in altra sede regionale.

Per quanto riguarda i titolari di incarichi amministrativi di vertice, considerati il carattere apicale degli stessi e l'oggettiva impossibilità di conferire un altro incarico di pari livello, è possibile anche prevedere o concordare l'applicazione di una misura cautelare alternativa, compatibile con quanto previsto nell'ordinamento regionale.

Il provvedimento conclusivo del procedimento potrebbe anche non disporre la "rotazione straordinaria", ma la norma raggiunge egualmente il suo scopo, che è quello di indurre l'amministrazione ad **una valutazione trasparente**, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Nel caso in cui non sia disponibile una posizione di lavoro o non sia possibile conferire un nuovo incarico, nell'ambito della direzione generale, o macrostruttura assimilata, di propria competenza, occorre formulare richiesta di "rotazione straordinaria" dell'interessato, se ritenuta necessaria con il provvedimento di cui sopra, al servizio centrale competente in materia di personale, perché individui posizioni e/o incarico in altra macrostruttura.

L'Amministrazione deve monitorare in ogni caso l'evolvere del procedimento penale e, se non ha deciso lo spostamento del dipendente, deve riponderarne l'applicabilità o meno in occasione del passaggio a una fase successiva, innanzitutto quando è disposto il rinvio a giudizio e quindi dopo la sentenza di primo grado.

Infatti, in tal caso, occorre compiere una nuova valutazione e adottare un nuovo provvedimento, in base alla gravità delle imputazioni e allo stato degli accertamenti compiuti dell'Autorità giudiziaria.

Come ricorda ANAC (delibera n. 215 del 2019), *"un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento, potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio"*.

Il provvedimento di rotazione straordinaria che abbia comportato lo spostamento del dipendente, se adottato prima che sia disposto il rinvio a giudizio, ha efficacia per un periodo di due anni, purchè, nel frattempo, il procedimento penale non sia già passato a una ulteriore fase.

Alla scadenza della durata massima di efficacia del provvedimento di "rotazione straordinaria", la situazione che si è determinata dovrà essere nuovamente valutata, per decidere quali eventuali provvedimenti adottare (ad esempio di conferma o di revoca del precedente provvedimento).

f) Disposizioni specifiche per l'incarico di RPCT

Nel caso in cui il dirigente titolare dell'incarico di RPCT sia coinvolto in un procedimento penale per "condotte corruttive", la Giunta regionale, che gli conferisce l'incarico, deve valutare l'eventuale revoca dell'incarico, secondo le modalità previste ai paragrafi d) ed e) che precedono.

Se invece sussistono i presupposti per il trasferimento ad altra struttura, a seguito di rinvio a giudizio o di condanna penale, anche se non definitiva, la Giunta regionale è tenuta a revocare obbligatoriamente l'incarico di RPCT al dirigente interessato, oltre che in caso di imputazione o condanna per uno dei reati di cui all'art. 3, comma 1, della Legge n. 97 del 2001 e per quelli per "condotte corruttive" di cui al precedente paragrafo b), anche per tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del Codice penale, nel rispetto sempre della procedura delineata alla lettera d) .

Ciò in quanto tale situazione fa venire meno il requisito della "condotta integerrima" necessario al mantenimento di tale incarico, in un'ottica di tutela dell'immagine e della reputazione dell'Amministrazione, in linea con le indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2019.

Il provvedimento di revoca deve essere comunicato ad ANAC.

g) Monitoraggio del RPCT e di ANAC

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigila, in occasione del monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di comportamento e della predisposizione del Rapporto annuale alla Giunta regionale e all'OIV, anche sulla corretta applicazione dell'istituto della "rotazione straordinaria".

Come anticipato, il nuovo periodo aggiunto all'art. 129, comma 3, del [decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271](#), recante "Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale", dall'art. 7 della legge 7 maggio 2015, n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", stabilisce che il presidente dell'ANAC sia destinatario delle informative del pubblico ministero quando quest'ultimo esercita l'azione penale per i delitti 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.

L'Autorità informata, dunque, dell'esistenza di fatti corruttivi, potrà esercitare i poteri previsti ai sensi dell'art. 1, comma 3, della L. n. 190/2012, chiedendo all'amministrazione pubblica coinvolta nel processo penale l'attuazione della misura della "rotazione straordinaria".

FASE 2: Dal rinvio a giudizio alla condanna di primo grado

Dopo che è stato disposto il rinvio a giudizio o è stata esercitata l'azione penale, oltre alla misura precauzionale della "rotazione straordinaria", occorre tenere conto di quanto sancito dall'**art. 3, "Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio" della L. 27 marzo 2001, n. 97**, "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche".

Tale norma stabilisce che, in caso di rinvio a giudizio di un dipendente pubblico, per uno

dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, occorre disporre il trasferimento ad una struttura diversa da quella in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza, a meno che non sia disposta la sua sospensione dal servizio in base alle disposizioni di legge o di contrattazione collettiva applicabili. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente deve essere collocato in aspettativa o in disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento, salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio. Il trasferimento perde efficacia se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, *“e in ogni caso, decorsi cinque anni”* dalla sua adozione (art. 3, comma 3). Ma l'amministrazione, *“in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo”*, *“può non dare corso al rientro”* (art. 3, comma 4).

FASE 3: Dopo la condanna di primo grado fino alla condanna definitiva

Nel caso in cui il dipendente sia condannato, anche con sentenza non definitiva, per un reato di natura corruttiva o contro la pubblica amministrazione, rilevano diverse disposizioni di legge. In tal caso si ricorre all'istituto della “rotazione straordinaria” solo in via residuale, ossia solo **se non è individuata una disposizione di legge specifica** per la fattispecie di reato oggetto della condanna.

Rilevano a tal fine le seguenti norme:

- [L. 27 marzo 2001, n. 97](#), *“Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche”*:
 - **art. 4**, *“Sospensione a seguito di condanna non definitiva”*: nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dal sopra indicato articolo 3, il dipendente deve essere sospeso dal servizio.
- [D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39](#), *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*:
 - **art. 3**, *“Inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione”*: a colui che sia stato condannato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale, anche se la condanna non è ancora passata in giudicato, non possono essere conferiti, per quanto riguarda l'amministrazione regionale:
 - a) incarichi amministrativi di vertice (Capo di Gabinetto, direttore generale e di direttore di Agenzia con personalità giuridica);
 - b) incarichi di dirigente con poteri gestionali (responsabile di servizio; direttore di agenzia senza personalità giuridica; dirigente *professional* con poteri

provvedimentali, di titolare di Posizione organizzativa con deleghe dirigenziali) e di dirigente presso gli uffici di diretta collaborazione politica;
c) incarico di amministratore in enti pubblici regionali.

Pertanto, se chi è già titolare di un incarico amministrativo di vertice o di dirigente, è condannato, in via non definitiva, per uno dei delitti di cui sopra:

- è un dirigente di ruolo, per tutta la durata del periodo di inconfiribilità, possono essergli conferiti incarichi diversi da quelli che comportino l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione, fatte salve eventuali sospensioni o cessazioni dal servizio disposte in base alle norme che disciplinano la responsabilità disciplinare. E' in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo.
 - è un dirigente "esterno", ossia non inquadrato nei ruoli della pubblica amministrazione, l'incarico e il contratto di lavoro a termine ad esso correlato (compreso il trattamento economico in godimento), sono sospesi per legge, per tutto il periodo di durata dell'inconfiribilità, fatte salve eventuali sospensioni o cessazioni dal servizio disposte in base alle norme che disciplinano la responsabilità disciplinare.
- [D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*:
 - **art. 35 bis**, *“Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici”*: tale articolo prescrive che:

“Coloro che sono stati *condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale:*

 - a) *non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
 - b) *non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
 - c) *non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. ...”*.

Si rinvia, per approfondimenti e per le misure applicative, a quanto indicato al successivo paragrafo 8.9.
- [D.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235](#), *“Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a*

sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”

Le disposizioni di cui agli artt. 7 e 8 di tale legge hanno un riflesso anche sui dipendenti pubblici e sui titolari di incarichi pubblici.

A tal fine si ricordano le seguenti disposizioni del CCNL Personale del comparto “Funzioni locali” 2016-2018, art. 59 (Codice disciplinare) e art. 61 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), nonché quelle, analoghe, del CCNL area della dirigenza.

Inoltre si precisa che, secondo quanto previsto al **comma 2 dell’art. 7, “Incandidabilità alle elezioni regionali”, colui che è stato condannato, con sentenza definitiva, per uno dei reati previsti al comma 1, lettere da a) a e), o a cui è stata applicata la misura di cui alla lettera f) del medesimo comma**, oltre a non poter essere candidato alle elezioni regionali o ricoprire le cariche di presidente della Giunta regionale, assessore e consigliere regionale, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali, non può:

- **ricoprire qualsiasi altro incarico con riferimento al quale l'elezione o la nomina è di competenza del Consiglio regionale, della Giunta regionale, dei rispettivi presidenti e degli assessori regionali.**

Si dispone pertanto che il responsabile del procedimento di nomina acquisisca, in fase istruttoria, dal nominando apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà/certificazione ai sensi del DPR 445/2000 relativamente all’assenza delle condanne penali irrevocabili e delle misure elencate all’art. 7, comma 1, lettere da a) a f).
