



ALLEGATO 8

INDICAZIONI OPERATIVE E PROCEDURALI IN MATERIA DI ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE ALLA LUCE DELLE LINEE GUIDA ANAC 215/2019

Personale cui si applica la norma: L'istituto della rotazione straordinaria trova applicazione a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'Ateneo: **dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.**

Ambito oggettivo: Nel dettato normativo non vengono specificati dal legislatore gli specifici reati, presupposto per l'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria, ma genericamente si rinvia a "condotte di tipo corruttivo". Come chiarito dall'Autorità, tuttavia, l'attuazione di siffatta misura:

- **è da ritenersi obbligatoria** nei casi di procedimento penale per uno dei reati previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale di cui all'art. 7 della legge n. 69/2015;
- **è solo facoltativa** nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del codice penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235/2012.

La condotta corruttiva rileva non solo con riferimento all'ufficio di afferenza del dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare ma anche per fatti compiuti in altri uffici della stessa Amministrazione o in altra Amministrazione.

Provvedimento: La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata al dipendente può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. La misura deve essere applicata non appena l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, laddove l'inciso della norma «avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva» di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001, è da intendersi, riferita, secondo quanto chiarito dalla stessa Autorità, al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.

Pertanto, in considerazione che l'accesso al registro di cui il suddetto articolo del c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati, la conoscenza da parte dell'Amministrazione dell'avvio del procedimento potrà avvenire ad esempio attraverso fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).



Per tali ragioni, grava sui dipendenti interessati da procedimenti penali il dovere di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti.

Nei casi di obbligatorietà, l'Amministrazione, non appena sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, adotta il provvedimento di rotazione, che deve essere, come precedentemente chiarito, adeguatamente motivato. La motivazione deve riguardare la valutazione dell'andamento della decisione e della scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato.

Nei casi di rotazione facoltativa, invece, il provvedimento eventualmente adottato deve contemplare le motivazioni che spingono l'Ateneo all'adozione della misura della rotazione straordinaria, con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente.

Tuttavia, è importante rilevare in questa sede quanto specificato dall'Autorità: «considerato che l'amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, si deve ritenere che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l'amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio. Il legislatore chiede che l'amministrazione ripeta la sua valutazione sulla permanenza in ufficio di un dipendente coinvolto in un procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dell'autorità giudiziaria. Un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio».

Disciplina: Il trasferimento può avvenire con un trasferimento di sede o con una attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione a seconda dei soggetti coinvolti. Di seguito le modalità:

Direttore Generale: Nel caso in cui l'applicazione della misura riguardi il Direttore Generale, l'adozione del provvedimento è di competenza del Consiglio di Amministrazione e l'applicazione della misura comporta la revoca dell'incarico. Nell'ipotesi in cui l'incarico di Direttore Generale sia affidato ad un dirigente incardinato nei ruoli dell'Ateneo, vi è la possibilità di assegnazione di un incarico o di un ufficio adeguato al mantenimento del trattamento economico spettante in quanto dipendente dell'Ateneo, ovvero, in caso di impossibilità di una tale soluzione, il collocamento in aspettativa o la messa in disponibilità.

Nell'ipotesi contraria, ovvero nel caso in cui l'incarico sia ricoperto da un soggetto esterno ai ruoli dell'Ateneo, opera la revoca dell'incarico e la risoluzione del sottostante contratto di lavoro a tempo determinato.

Personale Dirigente: Se la misura della rotazione straordinaria è relativa ad un titolare di un incarico dirigenziale, la competenza a procedere è del Direttore Generale.

Anche in questo caso, bisogna distinguere tra personale "interno" o "esterno", ovvero, appartenente ai ruoli dell'Ateneo a tempo indeterminato o determinato.

In presenza di titolare di incarico dirigenziale a tempo indeterminato, l'applicazione della misura comporta la revoca anticipata dell'incarico de quo, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi



specificamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, comma 10, D.lgs. n. 165/2001). Il Direttore Generale potrebbe, tuttavia, prevedere la sospensione dell'incarico attribuendone provvisoriamente la competenza ad interim ad altro dirigente.

Nel caso invece di un rapporto a tempo determinato, è considerato valido il contratto di lavoro sottostante l'incarico e, seppur in presenza di un soggetto reclutato per lo svolgimento di uno specifico incarico dirigenziale, è previsto l'affidamento a diverso ufficio o a diversa funzione (per esempio di staff) con la conservazione del contratto di lavoro e della retribuzione in esso stabilita.

Dipendenti: Nelle ipotesi in cui riguardi un dipendente non titolare di incarico dirigenziale, la competenza è del Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione, sentito il Direttore Generale e la misura della rotazione si sostanzia in un trasferimento di ufficio o di sede.

