



Linee guida per l'applicazione della rotazione straordinaria ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. I-quater, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

Il presente documento intende rispondere all'indicazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione contenuta nel paragrafo 3.1 della delibera n. 215 del 26 marzo 2019 "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, co. 1, lett. I-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001", secondo la quale "fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (PTPC) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione".

Procedura di rotazione straordinaria

L'art. 16 co. 1 lett. I-quater d.lgs. n. 165/2001 disciplina l'istituto della rotazione straordinaria. La norma prevede che i dirigenti "provvedono 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".

La disposizione normativa va coordinata e integrata con le delibere emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, più volte espressasi sull'ambito applicativo dell'istituto e sulla portata da assegnare alla previsione di cui all'art. 16. In particolare, il riferimento è ai seguenti atti:

- delibera n. 215 del 26 marzo 2019, "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, co. 1, lett. I-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001" (di seguito, anche Linee Guida A.N.AC.);
- delibera n. 345 del 22 aprile 2020, "Individuazione dell'organo competente all'adozione del provvedimento motivato di rotazione straordinaria, ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. I-quater del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nelle amministrazioni".

La disciplina della rotazione straordinaria persegue lo scopo di condurre l'amministrazione verso una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

La normativa non introduce un obbligo di rimozione: essa impone di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, a causa della condotta corruttiva posta in essere, pregiudica l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento.

Il provvedimento motivato può anche non disporre la rotazione.

1. Ambito soggettivo di applicazione

Sul piano soggettivo, l'istituto della rotazione straordinaria si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'Università: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, a tempo determinato e indeterminato.

2. Ambito oggettivo di applicazione

Sul piano oggettivo, l'istituto della rotazione straordinaria si applica in caso di avvio di un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

2.1. Avvio del procedimento penale

Con riferimento al caso in cui sia avviato un procedimento penale nei confronti del dipendente per condotte di natura corruttiva, l'ambito di applicazione dell'istituto va delimitato avuto riguardo, da un lato, alle fattispecie criminose rilevanti e, dall'altro, al momento di commissione dell'illecito.



2.1.1. I reati presupposto

Il d.lgs. n. 165/2001 fa generico riferimento a “condotte di natura corruttiva”, senza indicare in modo puntuale i reati presupposto che giustificano l’applicazione dell’art. 16.

Le Linee Guida A.N.AC. precisano che le fattispecie criminose rilevanti ai fini della rotazione straordinaria vanno individuate in base all’elencazione dei reati “per fatti di corruzione” contenuta nell’art. 7 legge 27 maggio 2015 n. 69.

Pertanto, l’istituto della rotazione straordinaria (valutazione della condotta corruttiva mediante adozione di un provvedimento motivato, che dispone l’eventuale rimozione del dipendente dall’incarico) si applica obbligatoriamente in relazione agli illeciti penali di seguito elencati:

- **Concussione (art. 317 c.p.)**
“Il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.”
- **Corruzione per l’esercizio della funzione (art. 318 c.p.)**
“Il pubblico ufficiale che, per l’esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da tre a otto anni.”
- **Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319 c.p.)**
“Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.”
 - **Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)**
“La pena è aumentata se il fatto di cui all’articolo 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l’amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.”
- **Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)**
“Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni.
“Se dal fatto deriva l’ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l’ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all’ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.”
- **Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)**
“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l’incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi.
Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni ovvero con la reclusione fino a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.”
- **Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)**
“Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all’incaricato di un pubblico servizio.
In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo.”
- **Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)**



“Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'articolo 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità.”

- **Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)**

“Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.”

- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)**

“Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;

2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitano funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;

4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;

5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;

5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitano funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale.

5-ter) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali;

5-quater) ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali.

5-quinquies) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di Stati non appartenenti all'Unione europea, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione.”

- **Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)**

“Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo



322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi.

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità

La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.

Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.”

- **Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)**

“Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da euro 516 a euro 2.065.

Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà.”

- **Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)**

“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.”

Per gli altri reati contro la Pubblica Amministrazione (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235/2012), l'istituto della rotazione straordinaria è facoltativo (l'Amministrazione può decidere se dar corso al provvedimento motivato di valutazione della condotta corruttiva, con eventuale rimozione del dipendente dall'incarico).

In particolare, si tratta delle seguenti fattispecie di reato:

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte sconosciute per ragione d'ufficio (art. 325 c.p.)
- Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio (art. 326 c.p.)
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)
- Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (art. 329 c.p.)
- Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)
- Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dalla autorità amministrativa (art. 334 c.p.)
- Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335 c.p.)



2.1.2. Il momento di commissione del fatto. La connessione con l'ufficio ricoperto

L'istituto della rotazione straordinaria è anzitutto applicabile con riferimento ad atti corruttivi commessi dal dipendente in relazione all'ufficio in cui prestava servizio al momento della condotta.

Secondo quanto precisato dalle Linee Guida A.N.AC., la disciplina opera altresì nel caso in cui la condotta corruttiva sia stata posta in essere in altri uffici dell'amministrazione o in un'amministrazione diversa.

2.2. Avvio del procedimento disciplinare

Con riferimento al caso di avvio del procedimento disciplinare, secondo quanto previsto dalle Linee Guida A.N.AC., a fini dell'applicazione dell'istituto rileva il procedimento disciplinare avviato dall'amministrazione per comportamenti che possono integrare gli estremi delle fattispecie corruttive considerate nei reati sopra elencati.

3. Tempistica del provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria

L'art. 16 co. 1 lett. l-quater d.lgs. n. 165/2001 prevede che il provvedimento motivato debba essere adottato nei casi di avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

3.1. I tempi di adozione del provvedimento in caso di avvio del procedimento penale

Come precisato dalle Linee Guida A.N.AC., l'avvio del procedimento penale deve farsi coincidere con il momento in cui il dipendente viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.

Considerato che il carattere fondamentale della rotazione straordinaria è la sua immediatezza, l'amministrazione deve procedere non appena sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento. Trattandosi di un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica, la conoscenza dell'avvio del procedimento penale può avvenire in qualsiasi modo, ad esempio attraverso fonti aperte (notizie provenienti dai media) o anche a partire 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).

L'amministrazione è peraltro tenuta a rinnovare le proprie valutazioni alla luce degli sviluppi del procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dall'autorità giudiziaria. Pertanto, il provvedimento motivato deve essere adottato (con esito positivo o negativo) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una richiesta di rinvio a giudizio.

3.2. I tempi di adozione del provvedimento in caso di avvio del procedimento disciplinare

Considerato che il carattere fondamentale della rotazione straordinaria è la sua immediatezza, l'amministrazione deve procedere non appena sia avvenuta la contestazione degli addebiti al dipendente nell'ambito del procedimento disciplinare.

L'amministrazione è inoltre tenuta a rinnovare le proprie valutazioni alla luce degli sviluppi del procedimento disciplinare, a seconda della gravità delle contestazioni e dello stato degli accertamenti.

4. Organo competente all'adozione del provvedimento motivato

Nel caso in cui la presunta condotta corruttiva sia ascrivibile a un dipendente a tempo determinato o indeterminato in servizio presso le Direzioni dell'Amministrazione centrale, il relativo provvedimento motivato di rotazione è adottato dal Dirigente presso la cui struttura il dipendente afferisce e presta servizio al verificarsi dei seguenti casi:

- il Dirigente non ritiene, con adeguata motivazione, di procedere con il trasferimento;



- il trasferimento è possibile/opportuno all'interno della struttura. Qualora il trasferimento non fosse possibile/opportuno all'interno della stessa struttura, il relativo provvedimento motivato di rotazione è disposto dal Dirigente di riferimento limitatamente alla sola decisione di dar luogo al trasferimento (senza individuazione della nuova sede/ufficio). L'individuazione della nuova sede/ufficio avverrà con un provvedimento successivo di competenza del Direttore Generale o del Dirigente della Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale.

Nel caso in cui la presunta condotta corruttiva sia ascrivibile a un dipendente a tempo determinato o indeterminato in servizio presso tutte le altre strutture dell'Ateneo, il relativo provvedimento motivato di rotazione è adottato dal Direttore generale o dal Dirigente della Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale.

Nel caso in cui la presunta condotta corruttiva sia ascrivibile a un dirigente o a un titolare di posizione organizzativa cui siano state affidate deleghe dirigenziali, il relativo provvedimento motivato di rotazione è adottato dal Direttore generale con il supporto, ai fini istruttori, della Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale.

Nel caso in cui la condotta di natura corruttiva per la quale sia intervenuta l'iscrizione nel registro delle notizie di reato sia stata presuntivamente commessa dal Direttore generale, il Rettore è tenuto a valutare, in luogo della rotazione straordinaria, la permanenza o meno del rapporto fiduciario con eventuale avvio del procedimento di revoca della carica.

5. Le garanzie procedurali: il contraddittorio

L'istituto della rotazione straordinaria non dà luogo a un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, bensì a un procedimento con finalità preventive a tutela dell'immagine della pubblica amministrazione.

Tuttavia, in conformità alle Linee Guida A.N.AC., è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, pur senza pregiudicare le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

In particolare, l'amministrazione deve porre l'interessato nella condizione di formulare le proprie osservazioni in merito ai fatti oggetto di contestazione (penale o disciplinare), secondo le modalità previste dal successivo punto 7 del presente documento.

6. Contenuto del provvedimento motivato

Con il provvedimento motivato, l'amministrazione può:

- disporre la rotazione del dipendente;
- mantenere il dipendente nella sua posizione;
- prevedere che il dipendente sia collocato in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

6.1. Il provvedimento che dispone la rotazione

Il provvedimento motivato può disporre la rotazione del dipendente e, dunque, la sua assegnazione a un ufficio diverso.

Il provvedimento deve:

- enunciare in modo adeguato le **motivazioni** della decisione. L'amministrazione deve motivare la propria decisione sia **con riferimento al "se"** della rotazione sia **con riferimento alla scelta dell'ufficio** cui destinare il dipendente. Il provvedimento deve dunque indicare gli elementi posti a fondamento della decisione, avuto in particolare riguardo alla gravità dei fatti contestati al dipendente e alle ragioni che ne



giustificano la rotazione (ad esempio, area a particolare esposizione rischio corruttivo, rilevanza del ruolo ricoperto, tempo di permanenza nella medesima posizione, adeguatezza delle procedure di controllo nell'organizzazione, entità del danno subito dall'amministrazione, di natura patrimoniale e/o non patrimoniale). A tal fine, devono tenersi in considerazione anche gli elementi forniti dal dipendente con la relazione presentata in sede di contraddittorio (si vedano i paragrafi 5 e 7).

Nei casi di **rotazione facoltativa**, il provvedimento deve precisare le motivazioni che hanno spinto l'amministrazione a disporre la rimozione del dipendente, avuto in particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente.

- precisare l'**ufficio di destinazione** e la **durata** della rotazione.
Nel caso in cui la rotazione sia applicata nei confronti di un **dirigente**, il provvedimento comporta il trasferimento a diverso ufficio e determina la revoca anticipata dell'incarico dirigenziale, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca (o altri incarichi previsti dall'ordinamento). Si potrebbe altresì prevedere che l'incarico dirigenziale sia soltanto sospeso e attribuito in via provvisoria a un altro dirigente.
Per la durata della rotazione, si rinvia al successivo paragrafo 7.
- chiarire il **regime** di giustiziabilità dell'atto.
Si deve precisare che il provvedimento è impugnabile innanzi al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

6.2. Il provvedimento che mantiene il dipendente nella sua posizione

Con il provvedimento motivato, l'amministrazione può decidere di mantenere il dipendente nella sua posizione (e, dunque, di non disporre alcuna rotazione).

In questo caso, il provvedimento deve motivare adeguatamente circa le ragioni per cui si ritiene che l'atto corruttivo oggetto del procedimento penale o disciplinare **non sia tale da nuocere all'immagine di imparzialità dell'amministrazione**. A tal fine, debbono essere altresì precisati gli elementi e le circostanze posti dall'amministrazione alla base della propria decisione.

6.3. Il collocamento in aspettativa o disponibilità del dipendente

Il provvedimento motivato può disporre il collocamento in aspettativa o disponibilità del dipendente, con conservazione del trattamento economico in godimento.

Questa ipotesi **non è espressamente contemplata** dal d.lgs. n. 165/2001: tuttavia, si tratta di una determinazione che può essere adottata in virtù di quanto disposto dalla **Linee Guida A.N.A.C.**

Il collocamento in aspettativa o disponibilità può essere disposto nei casi di impossibilità del trasferimento d'ufficio. Deve trattarsi di un'**impossibilità determinata da ragioni oggettive** e, pertanto, non possono valere considerazioni sulla soggettiva insostituibilità della persona.

In questa eventualità, l'amministrazione deve adeguatamente motivare in merito alle circostanze che impediscono l'utile ricollocazione del dipendente in altro ufficio.

A titolo di **esempio**, può rilevare l'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire; o ancora, può configurarsi un'impossibilità rilevante in caso di rotazione applicata a un incarico amministrativo di vertice, dato il carattere apicale dell'incarico, non modificabile in un diverso incarico all'interno dell'amministrazione (in questo caso l'impossibilità dovrebbe comportare, per coloro che sono anche dipendenti dell'amministrazione, il collocamento in aspettativa o la messa in disponibilità con conservazione del trattamento economico



spettante in quanto dipendenti, mentre per coloro che non siano anche dipendenti, la revoca dell'incarico senza conservazione del contratto).

7. Durata della rotazione straordinaria

Nel silenzio della legge, la durata dell'efficacia del provvedimento che dispone la rotazione deve essere determinata caso per caso dall'amministrazione, avuto riguardo alle caratteristiche della singola ipotesi concreta: la decisione adottata deve essere motivata in modo adeguato.

Data la finalità dell'istituto, la misura potrebbe essere mantenuta fino all'emanazione del decreto che dispone il giudizio (art. 429 c.p.p.) o fino all'emanazione degli atti che dispongono l'ammissione a un rito alternativo (ad esempio, ordinanza che dispone il giudizio abbreviato ex art. 438 c.p.p.; decreto di giudizio immediato ex art. 456 c.p.p.).

Diversamente, essa potrebbe essere revocata nei casi in cui sia emesso un decreto di archiviazione (art. 409 c.p.p.) o sia pronunciata una sentenza di non luogo a procedere al termine dell'udienza preliminare (art. 425 c.p.p.).

Si potrebbe altresì decidere di limitare sul piano temporale il provvedimento di rotazione fissando un periodo massimo di durata della misura, in ogni caso non superabile: ad esempio, alla luce delle peculiarità della singola fattispecie concreta, si potrebbe fissare in due anni la durata massima di efficacia del provvedimento, a prescindere dagli sviluppi del procedimento penale.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC, è comunque necessario che, alla scadenza della durata di efficacia del provvedimento di rotazione, l'amministrazione valuti la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare.

8. Indicazioni operative per l'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria

Sulla base di tali premesse, si indicano, di seguito, gli adempimenti da porre in essere al fine di garantire l'osservanza delle disposizioni di cui al richiamato art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. n. 165/2001:

- a) i dipendenti in servizio presso l'Amministrazione centrale informano immediatamente il dirigente o il titolare di posizione organizzativa con deleghe dirigenziali della struttura cui afferiscono nel caso in cui vengano a conoscenza dell'avvio di un procedimento penale nei loro confronti;
- b) i dipendenti in servizio presso tutte le altre strutture dell'Ateneo informano immediatamente il Direttore generale e il Dirigente della Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale nel caso in cui vengano a conoscenza dell'avvio di un procedimento penale nei loro confronti;
- c) i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa titolari di deleghe dirigenziali informano immediatamente il Direttore generale nel caso in cui vengano a conoscenza dell'avvio di un procedimento penale nei loro confronti;
- d) i soggetti di cui al precedente punto 4, ricevuta la notizia tramite specifica comunicazione del dipendente ovvero tramite qualsiasi altra fonte qualificata, verificano l'obbligatorietà o meno dell'istruttoria;
- e) qualora il reato per il quale l'interessato è stato iscritto nel registro delle notizie di reato è tra quelli per i quali è obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato, il soggetto di cui al punto 4 avvia il procedimento ai fini della valutazione circa l'opportunità o meno del trasferimento del dipendente interessato;
- f) qualora il reato per il quale l'interessato è stato iscritto nel registro delle notizie di reato è tra quelli per i quali è facoltativa l'adozione di un provvedimento motivato, il soggetto di cui al punto 4 valuta l'avvio della specifica istruttoria tenendo conto della tipologia del presunto reato, dell'attività svolta dal dipendente ovvero dell'ufficio in cui opera (in particolare, occorre valutare se tale attività è ritenuta tra quelle a rischio corruttivo), nonché tenendo conto di qualsiasi altra motivazione connessa alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente;
- g) qualunque sia la fonte da cui si è ricevuta la segnalazione dell'avvio di un procedimento penale nei confronti di un dipendente il soggetto di cui al punto 4, pur non trattandosi di una procedura sanzionatoria di carattere disciplinare, invita il dipendente a formulare le proprie osservazioni



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Promozione della Trasparenza

mediante la trasmissione di una relazione entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento dell'invito a presentarla. La relazione, unitamente agli altri elementi raccolti, contribuisce alla definizione del provvedimento motivato;

- h) il soggetto di cui al punto 4 emana il provvedimento motivato di rotazione straordinaria entro 30 giorni lavorativi dal ricevimento della relazione o, in caso di mancato invio da parte del dipendente, entro 30 giorni lavorativi dal termine entro il quale sarebbe dovuta pervenire;
- i) il provvedimento motivato di rotazione straordinaria dovrà essere trasmesso dal soggetto di cui al punto 4 all'interessato e al Dirigente della struttura di nuova assegnazione (in caso intervenga un trasferimento presso altra struttura) e, per conoscenza, al Direttore Generale (per i casi in cui non è competente direttamente) e al Dirigente della Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale;
- j) è fatto obbligo al soggetto nei cui confronti è avviato un procedimento penale di informare i soggetti di cui al punto 4 dell'evoluzione del procedimento in parola;
- k) è fatto obbligo ai soggetti di cui al punto 4 di comunicare l'avvio e la conclusione del procedimento in parola all'Ufficio procedimenti disciplinari e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La dirigenza è tenuta a dare la massima diffusione alle presenti linee guida, portandola a conoscenza dei dipendenti tutti.