



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Linee guida UniMI sulla rotazione straordinaria



Cosa significa rotazione straordinaria?

Art. 16 co. 1 lett. I-quater del D.Lgs. N. 165/2001

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 disciplina della rotazione straordinaria risponde all’esigenza di tutelare l’immagine di imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

Perché sono state fatte delle linee guida UniMi sulla rotazione straordinaria?

- Le linee guida hanno inteso rispondere all'indicazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione contenuta nel par. 3.1 della delibera n. 215 del 26 marzo 2019 sull'istituto della rotazione straordinaria, 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".

Iter di approvazione delle linee guida UniMi sulla rotazione straordinaria

- Nel corso del 2021, l'RPCT, con la collaborazione dell'UTPC, del Gruppo Anticorruzione, della Direzione Legale e procedure concorsuali personale dipendente e della Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale, ha predisposto le 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".
- Le linee guida sono state allegate al PTPCT 2022-2024 costituendone parte integrante.
- Il PTPCT è stato approvato in via definitiva dal Consiglio di amministrazione, dopo la fase della consultazione pubblica, nella seduta del 28 aprile 2022.

Chiariamo subito che...

- La normativa di riferimento **non introduce un obbligo automatico di rimozione del dipendente** nei confronti del quale è stato avviato un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.
- **La normativa 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.**

Chi può essere destinatario della rotazione?

- 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;

Qual è il presupposto per la valutazione dell'applicazione della rotazione?

- Nei confronti del dipendente Unimi **deve essere stato avviato un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.**

Cosa si intende per avvio di un procedimento penale?

- 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.**
- 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).

Cosa si intende per condotta per natura corruttiva

- **L'istituto della rotazione straordinaria** (valutazione della condotta corruttiva mediante adozione di un provvedimento motivato, che dispone l'eventuale rimozione/spostamento del dipendente) **si applica obbligatoriamente in relazione alle ipotesi di illeciti penali di seguito elencati:**
 - Concussione (art. 317 c.p.)
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
 - Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - 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.)
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)
 - Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
 - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

Nel caso invece ci sia un avvio di procedimento penale per queste altre ipotesi di reato?

Per le seguenti fattispecie di ipotesi di reato **l'istituto della rotazione straordinaria è facoltativo** e, pertanto, l'Amministrazione può decidere se dar corso al provvedimento motivato di valutazione della condotta corruttiva, con eventuale rimozione/spostamento del dipendente:

- 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.)

E quando interviene un procedimento disciplinare?

- Secondo quanto previsto dalle Linee Guida A.N.AC. N. 215/2019, ai fini dell'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria in caso di procedimento disciplinare, rileva l'avvio dello stesso per comportamenti che possono integrare gli estremi delle fattispecie corruttive indicate nelle slides precedenti.

E quindi in pratica cosa occorre fare?

- **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**

SE il dirigente non ritiene, con adeguata motivazione, di procedere con il trasferimento

OPPURE

SE il dirigente ritiene di procedere con il trasferimento e lo stesso è possibile/opportuno all'interno della struttura



il provvedimento motivato è adottato dallo stesso Dirigente presso cui il dipendente afferisce

* * * *

SE il dirigente ritiene di procedere con il trasferimento ma lo stesso non è possibile/opportuno all'interno della struttura



il provvedimento motivato è adottato dal Dirigente limitatamente alla decisione di dar luogo al trasferimento
il provvedimento di individuazione della nuova sede/ufficio è adottato dal Direttore generale o dal Dirigente della
Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

(Segue) E quindi in pratica cosa occorre fare?

- 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 (non Direzioni)



Il provvedimento motivato di rotazione è adottato
dal Direttore generale o dal Dirigente della Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

(Segue) E quindi in pratica cosa occorre fare?

- 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 provvedimento motivato di rotazione è adottato dal Direttore generale con il supporto, ai fini istruttori, della Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

(Segue) E quindi in pratica cosa occorre fare?

- Caso in cui la presunta condotta corruttiva sia ascrivibile al 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

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).

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.

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 - 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
- precisare l'ufficio di destinazione e la durata della rotazione
- 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.

Il provvedimento che mantiene il dipendente nella 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.

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.

Durata dell'efficacia del provvedimento che dispone la 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

Indicazioni operative: obblighi di informazione

- 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.
- I dipendenti in servizio presso tutte le altre strutture dell'Ateneo informano immediatamente il Direttore generale e il Dirigente della Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane nel caso in cui vengano a conoscenza dell'avvio di un procedimento penale nei loro confronti.
- 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.

Indicazioni operative per le figure apicali (di norma i dirigenti) chiamate ad adottare il provvedimento di rotazione

La figura apicale, ricevuta la notizia tramite specifica comunicazione del dipendente ovvero tramite qualsiasi altra fonte qualificata, verifica l'obbligatorietà o meno dell'istruttoria e pertanto:

- 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, **avvia** il procedimento ai fini della valutazione circa l'opportunità o meno del trasferimento del dipendente interessato;
- 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, **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.

Indicazioni operative per le figure apicali (di norma i dirigenti) chiamate ad adottare il provvedimento di rotazione

- Il dirigente, in caso di avvio del procedimento, pur non trattandosi di una procedura sanzionatoria di carattere disciplinare, invita il dipendente a formulare le proprie osservazioni 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.
- Il dirigente **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.
- Il provvedimento motivato di rotazione straordinaria dovrà essere trasmesso dal dirigente 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 Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane.

Infine...

- È fatto obbligo al soggetto nei cui confronti è avviato un procedimento penale di informare i dirigenti dell'evoluzione del procedimento in parola.
- È fatto obbligo ai dirigenti 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.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

