



...omissis...

Fascicolo URAV n. 1297/2024

Oggetto: Comunicazione in ordine all'avvio di procedimenti penali nei confronti di due dipendenti del Comune di ...omissis... (prot. n. 16863 del 2 febbraio 2024).

Con riferimento alla nota in oggetto - con la quale è stato comunicato di non aver riportato nella Relazione annuale del RPCT riferita all'anno 2023 l'avvio di procedimenti penali nei confronti di n. 2 dipendenti dell'amministrazione, ritenendo che le ridotte dimensioni dell'ente avrebbero agevolato l'identificazione dei soggetti indagati- si rappresenta quanto segue.

Benché non sia stata formulata un'espressa richiesta di parere si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni al fine di consentire una corretta gestione della situazione portata all'attenzione di quest'Autorità nonché di fattispecie analoghe che potrebbero ricorrere in futuro.

In particolare, occorre verificare se sussistono i presupposti per l'applicazione della rotazione straordinaria. Si tratta di una misura generale di prevenzione finalizzata ad evitare un pregiudizio all'immagine dell'ente che potrebbe derivare dalla permanenza nell'ufficio del dipendente indagato o imputato in un procedimento penale. Essa si differenzia dalla rotazione ordinaria, che si inserisce nel quadro degli strumenti organizzativi dell'Amministrazione, garantendo l'alternanza del personale nelle aree più esposte al rischio di fenomeni correttivi con l'obiettivo di neutralizzare il consolidamento nel tempo delle relazioni connesse alla posizione rivestita.

Alla rotazione straordinaria si riferiscono gli artt. 16 e 35 bis d.lgs. n. 165/2001. In particolare, l'art. 16, comma 1, let. I-quater, Testo Unico del Pubblico Impiego indica tra i compiti assegnati ai dirigenti quello di provvedere "al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". In base all'art. 35 bis d.lgs. cit., poi, è vietato assegnare agli uffici preposti alla gestione del personale, delle risorse finanziarie, dei contratti pubblici e dell'erogazione di vantaggi patrimoniali i dipendenti condannati (anche con sentenza non irrevocabile) per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

La portata delle disposizioni richiamate è stata, poi, meglio precisata dalle Linee guida A.N.AC. adottate con delibera n. 215 del 26 marzo 2019, ove è stata svolta un'attenta disamina sui presupposti di attivazione. È stato, infatti, evidenziato che la misura consegue all'avvio di un procedimento penale (mediante iscrizione ai sensi dell'art. 335 c.p.p.) per la commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione nonché all'apertura di un procedimento disciplinare per le condotte che possono integrare analoghi delitti. Prima del rinvio a giudizio l'applicazione della misura viene rimessa al prudente apprezzamento dell'amministrazione, che ha l'obbligo di verificare se la condotta incriminata, sussumibile in una delle fattispecie previste dall'art. 7 l. n. 69/2015, risulti idonea a pregiudicare l'immagine in caso di permanenza nell'incarico del dipendente interessato. Qualora, invece, i reati ascritti all'indagato esulino dall'elenco riportato nella norma richiamata pur rientrando tra quelli contemplati dal capo I del titolo II del libro secondo

del codice penale, l'amministrazione ha la facoltà di effettuare le medesime valutazioni nell'ambito di un provvedimento *ad hoc*. A seguito del rinvio a giudizio, poi, l'amministrazione è tenuta ad adottare un provvedimento motivato (con il quale dispone eventualmente la rotazione) ove si proceda per uno dei reati previsti dall'art. 7 l. n. 69/2015, mentre nelle restanti ipotesi tale adempimento diventa facoltativo. In ogni caso, al ricorrere dei succitati presupposti il trasferimento può essere disposto anche se il fatto penalmente rilevante concerne condotte corruttive tenute in altri uffici dello stesso ente o in una diversa amministrazione.

Nel caso di specie i dipendenti comunali sono stati indagati per il reato di cui all'art. 323 c.p., ricompreso tra i delitti previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ma non contemplato dall'art. 7 l. n. 69/2015. Ricorrerebbe, pertanto, un'ipotesi di applicazione facoltativa della rotazione straordinaria. Tuttavia, in una logica di prevenzione ed in considerazione della circostanza che le indagini hanno interessato ben due unità di personale, sarebbe stato opportuno che, avendo avuto conoscenza dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato, l'amministrazione comunale adottasse un apposito provvedimento per valutare la necessità di destinare i soggetti coinvolti ad un ufficio diverso. Tale necessità non può ritenersi soddisfatta dallo spostamento (peraltro di uno solo degli indagati) effettuato in occasione di una riorganizzazione e, pertanto, indipendentemente dall'avvio dei procedimenti penali. Si segnala, poi, che il nuovo incarico assegnato ad uno dei due dipendenti nell'area Lavori pubblici comporta la partecipazione ad attività che la legge qualifica ad elevato rischio corruttivo, con la conseguenza che l'iniziativa assunta non sarebbe in ogni caso idonea ad evitare un pregiudizio all'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Ad ogni buon fine si ritiene non del tutto esaurita la necessità di valutare l'applicabilità della rotazione straordinaria, tenuto conto che il procedimento penale risulta ancora pendente. Naturalmente, l'adozione di un provvedimento motivato dovrà considerare lo stato attuale dello stesso e, in particolare, i motivi adottati dal pubblico ministero che ne ha richiesto l'archiviazione.

La vicenda occorsa, inoltre, impone al RPCT di attenzionare il settore in cui sono stati commessi i fatti penalmente rilevanti (e cioè l'area Urbanistica – Edilizia privata) sotto il profilo della valutazione del rischio e del suo trattamento. In primo luogo, appare opportuno procedere ad una rivalutazione dei rischi connessi ai processi di competenza dell'area, propendendo per un innalzamento dei valori indicati. Conseguentemente, occorrerà potenziare le misure di prevenzione programmate anche alla luce dei fatti contestati dall'Autorità giudiziaria.

Si rileva altresì la necessità di sensibilizzare il personale dell'amministrazione in ordine all'osservanza del dovere di comportamento posto dall'art. 9, comma 4, del Codice di comportamento del Comune di ...*omissis...*, laddove è stabilito che *"Il dipendente informa tempestivamente il Segretario Generale di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale; nel caso ne sia venuta a conoscenza, informa altresì che è stato avviato nei suoi confronti un procedimento penale per condotte corruttive"*. Ciò al fine di garantire la tempestiva assunzione delle iniziative necessarie ad evitare che l'immagine di imparzialità dell'ente possa essere minata dall'avvio di ulteriori procedimenti penali.

Infine, si ritiene necessario riportare nella Relazione annuale del RPCT riferita al 2023 tutti i dati concernenti i procedimenti penali che hanno interessato i dipendenti del Comune e i titoli di reato per i quali si procede, come richiesto dall'Autorità con [Comunicato del Presidente dell'8 novembre 2023](#). Si rammenta, infatti, che ai sensi dell'art. 1, comma 14, l. n. 190/2012 ogni anno il RPCT *"trasmette all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione"*. Le informazioni relative ai procedimenti penali e disciplinari che hanno interessato il personale nel corso dell'anno concorrono a rappresentare lo stato e l'efficacia della strategia di prevenzione adottata dall'amministrazione.

Nella fattispecie, poi, pur trattandosi di ente di ridotte dimensioni, i dipendenti interessati da procedimenti

penali non costituiscono le sole unità in servizio, posto che, come emerge dalla consultazione del PIAO 2023, la dotazione organica del Comune consta di n. 28 dipendenti e n. 7 apicali. In tal senso, è ragionevole ritenere che la mera indicazione numerica dei dipendenti indagati ed i corrispondenti titoli di reato contestati non costituiscano elementi di per sé sufficienti a consentire la loro esatta identificazione.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 26 marzo 2024, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente