



Regione Calabria
*Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
della Giunta Regionale*

Prot. N. 187292 del 12/03/2024

Ai Dirigenti Generali dei Dipartimenti
della Giunta Regionale e Strutture Equiparate
Ai Dirigenti Referenti PCT

OGGETTO: Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 - PIAO - Allegato 4 Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza –
ROTAZIONE STRAORDINARIA ai sensi dell’art. 16, comma 1, lettera l-quater del Dlgs 165/2001 e della Delibera ANAC n. 215/2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera lquater, del d.lgs. n. 165 del 2001”

Gent.mi,

facendo seguito alla DGR n. 29/2024 di approvazione del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 - PIAO - Allegato 4 Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza - con la presente si dettaglia ulteriormente l’istituto della **“rotazione straordinaria”**.

La rotazione del personale c.d. straordinaria è stata prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. “Testo Unico sul pubblico impiego”, all’art. 16, comma 1, lettera l-quater. La citata disposizione stabilisce l’obbligo per l’amministrazione di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere cautelare ed eventuale, tesa a garantire che nell’area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure al fine di tutelare l’immagine di imparzialità dell’amministrazione.

Tale misura si applica in caso di avvio di un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva ed è rivolta a coloro i quali hanno un rapporto di lavoro con l’amministrazione, sian essi dipendenti, dirigenti interni o esterni in servizio a tempo indeterminato o determinato.

Particolare rilievo va attribuito agli incarichi amministrativi di vertice conferiti in base ad un rapporto fiduciario che possono essere revocati.

L'organo di vertice che ha conferito la fiducia può confermarla, in attesa della conclusione del procedimento penale, ovvero stabilire che il rapporto è venuto meno in base ai fatti di natura corruttiva per i quali il procedimento è stato avviato.

In caso di notizia formale e di avvio del procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva si procede alla sospensione del rapporto di lavoro e si procede con atto motivato alla revoca dell'incarico e all'assegnazione del dipendente ad altro incarico.

Come anche indicato da ANAC nella Delibera 215/2019, nel momento in cui viene a conoscenza dell'avvio di un procedimento penale nei confronti di un proprio dipendente per i reati previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346 bis, 353, 353 bis del codice penale, l'amministrazione è obbligata ad adottare il provvedimento con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente. ed eventualmente disposto lo spostamento dello stesso.

Il provvedimento - nel caso di reati contro la PA di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del Codice penale diversi dai reati previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353- bis del codice penale - può anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Nella motivazione del provvedimento, l'amministrazione deve stabilire se la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine imparziale dell'amministrazione ed, eventualmente, disporre lo spostamento del dipendente a diverso ufficio. Tale provvedimento riguarda, quindi, in primo luogo la valutazione dell'an relativamente alla condotta corruttiva e in secondo luogo, in via eventuale, laddove la condotta imputata integri una condotta corruttiva, la scelta del diverso ufficio cui il dipendente viene destinato.

ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL DIPENDENTE

L'applicazione della rotazione deve essere valutata contestualmente al momento dell'iscrizione del soggetto nel registro delle notizie di reato.

L'UPD ne dà immediata notizia entro 5 giorni dalla notizia dell'atto al Dipartimento di assegnazione del dipendente, che ne garantisce il contraddittorio, e al RPCT.

Il dirigente generale del Dipartimento dispone entro 7 giorni, con motivazione, lo spostamento del dipendente ad altro settore/ufficio del Dipartimento e, ove non sia possibile, provvede a mettere a disposizione il dipendente; entro 7 giorni il direttore

generale del Dipartimento Organizzazione Risorse Umane assegna il dipendente ad altro Dipartimento e ne dà notizia al RPCT.

ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL DIRIGENTE

Il dirigente generale del Dipartimento competente dispone entro 7 giorni lo spostamento del dirigente ad altro settore con adeguata motivazione e, ove non sia possibile, nel medesimo termine ne dà comunicazione al Dipartimento competente in materia di personale e al RPCT.

Ove sia impossibile il trasferimento ad altro ufficio, il dirigente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione trattamento economico in godimento.

L'avvio del procedimento di rotazione richiede l'acquisizione di informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto mediante il ricorso a fonti aperte ovvero comunicazioni del dipendente che ne ha avuto cognizione per avere richiesto informazioni art. 355 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia.

Venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, la PA nei casi di obbligatorietà, adotta provvedimento motivato anche in ordine alla scelta dell'ufficio; in caso di rotazione facoltativa, la PA precisa le motivazioni della rotazione, anche con riguardo all'esigenza di tutela dell'immagine e imparzialità dell'ente.

Il provvedimento deve esser adottato sia in presenza del mero avvio del procedimento sia in presenza di una richiesta di rinvio a giudizio.

Inoltre, come ribadito nella circolare prot. 169695 del 13.04.2023, al fine di garantire l'attuazione della rotazione straordinaria il RPCT ha disposto, in capo a ciascun dipartimento/struttura, l'obbligo di redigere un report di monitoraggio dei procedimenti di cui sopra, da inviare entro il 15 dicembre.

ROTAZIONE STRAORDINARIA

ATTIVITÀ	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	RESPONSABILITÀ	TERMINI TEMPORALI
Rotazione del personale non dirigente, dei dirigenti e dei dirigenti generali nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva	Provvedimento motivato	Giunta Regionale/ Dirigente Generale del Dipartimento interessato/ Dirigente Generale del Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" Dirigenti Generali UPD	All'avvio del procedimento

Monitoraggio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva	Report al RPCT	Dirigente Generale del Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane”; Dirigenti Generali; UPD	15 dicembre 2024
Monitoraggio della rotazione attuata da tutti i dipartimenti e trasmissione relazione complessiva finale al RPCT	Comunicazione	Dirigente Generale del Dipartimento “Organizzazione Risorse Umane”	15 dicembre 2024

Cordiali saluti.

Il RPCT
Avv. Ersilia Amatruda