

Il Presidente

Dott. *omissis*
Sindaco del Comune di *omissis*

Fasc. URAV n.3242/2026

Oggetto: Istanza di intervento e richiesta di parere presentata dal Sindaco del Comune di *omissis* in ordine alla gestione del rischio corruttivo e all'attuazione delle misure di rotazione del personale a seguito della condanna in primo grado di un dipendente dell'ente (prot. A.N.AC n. 0031691 del 30/03/2026).

In riferimento alla questione sottoposta all'esame della scrivente Autorità con nota acquisita al prot. A.N.AC n. 0031691 del 30 marzo 2026- avente ad oggetto la gestione del rischio corruttivo nell'ente e l'attuazione delle misure di rotazione del personale a seguito della condanna in primo grado di un dipendente per il reato di falso ideologico commesso da pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.), mediante falsa attestazione dell'assenza di conflitto di interessi in relazione all'esercizio delle proprie funzioni– si rappresenta quanto segue.

La misura della rotazione straordinaria costituisce uno strumento di prevenzione finalizzato ad evitare un pregiudizio all'immagine dell'ente che potrebbe derivare dalla permanenza nell'ufficio del dipendente indagato o imputato in un procedimento penale.

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 pregiudicarne 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.

Nel caso di specie il reato per il quale è stata disposta la condanna in primo grado non rientra né tra quelli indicati dall'art. 7 l. n. 69/2015 né tra quelli ricompresi nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, previsti per l'attuazione della misura della rotazione straordinaria.

Ciò premesso, esclusa la percorribilità della rotazione straordinaria nei termini sopra descritti, l'amministrazione conserva la facoltà di valutare il mantenimento o il trasferimento del dipendente attraverso il diverso istituto della rotazione ordinaria, prevista dall'art. 1, comma 5, lett. b), L. 190/2012 quale misura generale di prevenzione della corruzione.

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni, nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è difatti una delle misure organizzative generali che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. È stata introdotta dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012 con il fine di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Orbene, nel caso di specie i fatti penalmente rilevanti commessi dal dipendente nell'esercizio delle funzioni di Responsabile dell'Ufficio Tecnico del Comune *omissis* - essendo stato attestata falsamente l'insussistenza di

cause di conflitto di interesse, anche potenziale, in merito alla procedura di affidamento diretto per la realizzazione dei lavori di manutenzione straordinaria di via *omissis* in *omissis* - posso indurre certamente l'Amministrazione ad una riflessione sul mantenimento del soggetto interessato in un'area a rischio.

Tale scelta deve essere ponderata in modo adeguato e proporzionato, nel rispetto del principio del buon andamento, tenendo conto della struttura organizzativa dell'ente, della disponibilità di personale con equivalente professionalità e dello stato del procedimento penale in corso.

Giova altresì rilevare che la circostanza, accertata dalla consultazione della sezione Amministrazione Trasparente, che l'amministrazione abbia già privato il dipendente della qualifica di responsabile dell'Ufficio Tecnico, costituisce, sicuramente una prima valutazione già compiuta in tal senso, la quale potrebbe essere rafforzata con l'assegnazione del dipendente ad altro Ufficio o settore.

La permanenza del dipendente nello stesso settore, ancorché privo di incarichi di responsabilità, potrebbe consentire il mantenimento di reti relazionali e conoscenze specifiche idonee a incidere sui processi decisionali e gestionali dell'area appalti, con conseguente rischio di radicamento di posizioni non coerenti con le esigenze di prevenzione della corruzione. Pertanto, si raccomanda all'Amministrazione di valutare con particolare attenzione l'opportunità di adottare la misura della rotazione ordinaria e in ogni caso di riportare gli esiti delle eventuali ulteriori riflessioni svolte in apposito provvedimento motivato, anche al fine di assicurare la massima trasparenza delle proprie determinazioni.

Occorre, inoltre, evidenziare come il fatto descritto, presentando un diretto collegamento con l'esercizio della funzione pubblica e con gli obblighi di imparzialità, trasparenza e correttezza dell'azione amministrativa, ha inciso significativamente sul sistema di prevenzione della corruzione specie con riferimento alla gestione del conflitto di interessi, rivelando una lacuna strutturale nel sistema di verifica delle dichiarazioni rese dai dipendenti.

Il quadro normativo di riferimento in materia è costituito dall'art. 6-bis della L. 241/1990, introdotto dall'art. 1 della L. 190/2012, che impone al responsabile del procedimento e ai titolari degli uffici competenti di astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale; nonché dall'art. 7 del D.P.R. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), che obbliga il dipendente ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di

conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale.

I fatti verificatisi all'interno del Comune costituiscono indicatori di rischio e di vulnerabilità organizzativa che il RPCT è tenuto a valorizzare nella mappatura dei rischi, con l'attuazione di adeguate misure di prevenzione (cfr. Allegato 1 al PNA 2019, Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019). Si suggerisce pertanto di rivedere o rafforzare le procedure in materia nella specifica sezione del PIAO, introducendo a titolo esemplificativo:

- procedure di verifica incrociata delle dichiarazioni rese sul conflitto di interessi;
- obbligo di rinnovo periodico delle dichiarazioni nei procedimenti di lunga durata o in caso di variazione della situazione soggettiva del dipendente;
- indicazione espressa delle conseguenze disciplinari in caso di falsa dichiarazione, con rinvio al Codice di comportamento dell'ente;
- designazione di un referente interno cui il dipendente possa rivolgersi in via preventiva per la valutazione di situazioni dubbie.

L'amministrazione potrà altresì programmare, nell'ambito del piano formativo annuale, uno o più interventi formativi specifici sulla gestione del conflitto di interessi, con particolare attenzione: alla definizione di conflitto reale, potenziale e apparente; agli obblighi dichiarativi e alle modalità di comunicazione; alle conseguenze disciplinari e penali della falsa attestazione.

Va dato atto che, come emerge dalla documentazione in atti, l'amministrazione ha già provveduto ad inserire nella sezione anticorruzione del PIAO specifiche misure dedicate alla gestione del conflitto di interessi. Ciò costituisce un elemento positivo, attestante una presa di consapevolezza del rischio e una volontà di presidio organizzativo in linea con le indicazioni del PNA 2019.

Si suggerisce, comunque, all'amministrazione di procedere a una revisione critica della sezione dedicata, verificando l'effettiva applicazione delle misure adottate e la loro idoneità rispetto ai rischi concretamente emersi, nell'ottica di un miglioramento continuo del sistema di prevenzione. Si ricorda, infatti, che le amministrazioni possono individuare nei PTPCT ulteriori specifiche modalità per la gestione del conflitto di interessi, in relazione alle peculiari funzioni e attività svolte.

Con specifico riferimento, infine, all'area di rischio "Contratti pubblici" – nella quale si è verificata la condotta illecita si consiglia di avviare un più generale percorso di rafforzamento dell'area contratti pubblici mediante: il rafforzamento della separazione delle funzioni tra istruttoria, affidamento, gestione ed attività di controllo; l'incremento delle verifiche interne sugli

affidamenti e sulle procedure negoziate; il monitoraggio periodico, con cadenza almeno annuale, delle situazioni potenzialmente riconducibili a conflitti di interesse; la progressiva diffusione delle competenze tra più unità di personale, evitando che specifici procedimenti o fasi del processo contrattuale risultino stabilmente concentrati in capo ai medesimi soggetti. Con l'occasione si rammenta che nell'ambito della delibera n. 177/2020 (*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*) l'Autorità ha raccomandato l'introduzione nei codici di comportamento adottati dalle amministrazioni del dovere di comunicazione tempestiva, gravante sui dipendenti, in ordine all'avvio di procedimenti penali a proprio carico. La tempestività di tale comunicazione costituisce un elemento essenziale, consentendo all'amministrazione di attivarsi in tempo utile a salvaguardare la propria immagine all'esterno. Pertanto, è opportuno che il Codice di comportamento sia integrato con tale previsione, disponendo adeguate conseguenze per l'interessato in caso di mancata o tardiva informazione. Si raccomanda, altresì, di richiamare nella nuova disposizione del Codice il dovere di comunicazione dei provvedimenti di rinvio a giudizio specificamente previsto dall'art. 71 del CCNL degli Enti Locali, la cui inottemperanza costituisce fonte di responsabilità disciplinare.

Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 7 luglio 2026, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Firmato digitalmente