

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

ALLEGATO 4/C – ROTAZIONE STRAORDINARIA

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21/03/2023

Presupposto soggettivo: La misura trova applicazione con riferimento ai dipendenti e dirigenti (interni ed esterni) che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato con l'Università.

Presupposto oggettivo è l'avvio nei confronti dei suddetti soggetti:

a) di un procedimento penale per uno dei reati previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, di cui all'art. 7 della L. 69/2015: in tal caso l'Università dovrà obbligatoriamente adottare un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del soggetto ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma risulta obbligatoria una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare l'immagine di imparzialità. La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato;

b) di un procedimento penale per uno degli altri reati di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 D.lgs. 39/2013, dell'art. 35bis D.lgs.165/2001 e del D.lgs. 235/2012: l'adozione del suddetto provvedimento motivato in questi casi è solo facoltativa. Il provvedimento eventualmente adottato deve precisare le motivazioni che spingono l'amministrazione alla rotazione, con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente;

c) di un procedimento disciplinare per "condotte di natura corruttiva" ascrivibili a condotte riconducibili ai reati suindicati. Sull'obbligatorietà o meno dell'adozione del provvedimento si rinvia a quanto sopra precisato per i casi a) e b). L'ipotesi di applicazione della rotazione straordinaria anche nel caso di procedimenti disciplinari è espressamente prevista dalla lettera I-quater dell'art. 16, c. 1, sempre che si tratti di "condotte di natura corruttiva". Anche in questo caso la norma non specifica quali comportamenti, perseguiti non in sede penale, ma disciplinare, comportino l'applicazione della misura. In presenza di questa lacuna e considerata la delicatezza della materia, si ritiene che il procedimento disciplinare rilevante sia quello avviato dall'amministrazione per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate nei reati come sopra indicati. Nelle more dell'accertamento in sede disciplinare, tali fatti rilevano per la loro attitudine a compromettere l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e giustificano il trasferimento, naturalmente anch'esso temporaneo, ad altro ufficio. La misura resta di natura preventiva e non sanzionatoria (diversamente dalla sanzione disciplinare in sé).

La misura deve essere applicata quando si ha conoscenza dell'avvio del procedimento penale. Come precisato da ANAC l'espressione "avvio del procedimento penale" si intende riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale. Poiché l'avvio del procedimento penale riguarda un momento che non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al suddetto registro è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati), l'Università potrà venire a conoscenza di esso ad esempio, attraverso fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche 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 (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).

A tal fine sarà introdotto nell'ambito del Codice unico in elaborazione il dovere per il dipendente di informare immediatamente l'amministrazione dell'avvio del procedimento penale.

La condotta corruttiva rileva anche se tenuta in altri uffici o in una diversa amministrazione.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare. Per quanto concerne le modalità e tempistiche sono applicate quelle già previste per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari.

La competenza all'adozione del provvedimento di rotazione è:

- del Dirigente dell'Area del Personale, sentito il Direttore Generale se la misura riguarda un dipendente non titolare di un incarico dirigenziale;
- del Direttore Generale, se la misura riguarda un soggetto titolare di un incarico dirigenziale;
- del Consiglio di Amministrazione, se la misura riguarda il Direttore Generale.

Ove il provvedimento di rotazione straordinaria riguardi:

- a)** un dipendente non titolare di un incarico dirigenziale, la misura può sostanziarsi in un trasferimento di sede o di ufficio;
- b)** un soggetto interno titolare di incarico dirigenziale, esso si sostanzia nell'anticipata revoca dell'incarico stesso, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, c. 10 D.lgs. 165/2001). In alternativa, l'Ateneo può valutare la sospensione dell'incarico dirigenziale con attribuzione ad interim ad altro dirigente;
- c)** un soggetto esterno titolare di un incarico dirigenziale, viene considerato valido il contratto di lavoro sottostante l'incarico e mantenuto il trattamento economico in godimento ed il soggetto, anche se reclutato per lo svolgimento di uno specifico incarico dirigenziale, può essere affidato a diverso ufficio o a diversa funzione (per esempio di staff);
- d)** il Direttore Generale, la rotazione determina la revoca dell'incarico. Tale revoca, a sua volta, comporta due ordini di conseguenze: se il Direttore Generale è un dirigente incardinato nei ruoli dei dirigenti dell'Ateneo, vi è la possibilità di assegnazione di un incarico o di un ufficio adeguato al mantenimento del trattamento economico spettante in quanto dipendente dell'amministrazione, ovvero, in caso di impossibilità di una tale soluzione, il collocamento in aspettativa o la messa in disponibilità.

Invece, se il Direttore Generale è un soggetto non incardinato nei ruoli dell'Ateneo, vi sarà la revoca dell'incarico e la risoluzione del sottostante contratto di lavoro a tempo determinato.

Quanto alla durata della misura di rotazione straordinaria, si ritiene che alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione, l'Amministrazione dovrà valutare la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare in relazione all'evoluzione del procedimento penale.

Sono comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL.