

REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLA MISURA DELLA
ROTAZIONE STRAORDINARIA
DEL PERSONALE DI PUNTOZERO

Versione 1 del 16 ottobre 2025



PuntoZero S.c.a r.l.

SEDE LEGALE

Via G.B. Pontani, 39 - 06128 Perugia

C.F. - P.IVA - Reg. Imp. 02915750547

REA C.C.I.A.A. 250357

Cap. Soc. € 4.000.000,00 i.v.

Tel. 075.50271

Fax 075.5003402

puntozeroscarl@pec.it

www.puntozeroscarl.it

INDICE

1. PREMESSA

2. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

3. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

4. TEMPISTICA

5. PROCEDURA

5.1 INIZIATIVA: COMUNICAZIONE DI AVVIO DI PROCEDIMENTI PENALI

5.2 ISTRUTTORIA

5.3 DECISIONE

6. MISURE ALTERNATIVE

7. DURATA

8. ENTRATA IN VIGORE

1. PREMESSA

La rotazione straordinaria è una misura generale di prevenzione finalizzata ad evitare un pregiudizio all'immagine di imparzialità 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 invece nel quadro degli strumenti organizzativi dell'Amministrazione per garantire 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.

L'istituto della rotazione straordinaria è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.Lgs. n. 165/2001 come misura successiva al verificarsi di condotte di natura corruttiva e stabilisce che *"I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, 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"*.

Con la delibera n. 215/2019, ANAC ha chiarito che il provvedimento di cui all'art 16, co. 1, lett. l-quater) del D.Lgs. 165/2001 è attribuito alla competenza dei dirigenti generali delle amministrazioni dello Stato, ma - trattandosi di norma di principio - è sicuramente applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, dello stesso D.Lgs. n. 165 (in virtù dell'art. 27 del medesimo decreto), mentre l'applicazione ai soggetti non ricompresi in tale Decreto - tra cui gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico come PuntoZero - risulta consigliabile.

In un'ottica di responsabilizzazione in tale delicata materia e vista la natura *in house* di PuntoZero, considerata quale "*longa manus*" degli enti soci, la Società ha deciso di dotarsi del presente "Regolamento per la disciplina della misura della Rotazione Straordinaria del personale di PuntoZero" che preveda le modalità e le condizioni di attuazione della rotazione straordinaria all'interno dell'azienda, nel rispetto dei principi di efficienza, trasparenza ed imparzialità ed in conformità con le normative europee e nazionali in materia di contratti pubblici, con l'obiettivo di tutelare l'immagine aziendale ed impedire l'eventuale reiterarsi del comportamento corruttivo.

2. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

La disciplina della rotazione straordinaria si applica nei confronti di tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con PuntoZero: dipendenti e dirigenti, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

Per quanto concerne, invece, gli incarichi amministrativi di vertice (Amministratore Unico), essendo di norma conferiti sulla base di un rapporto fiduciario, non potrà trovare applicazione la misura oggetto del presente regolamento ed i fatti accaduti dovranno essere soggetti a valutazione circa la persistenza o meno del rapporto fiduciario stesso.

3. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Al fine di colmare la lacuna del testo normativo che non specifica le fattispecie di illecito che dovrebbero far attivare la misura della rotazione straordinaria, è intervenuta ANAC sostenendo che la stessa deve essere applicata ogni qualvolta si realizzino reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, sia quelli richiamati dal D.Lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione*», sia quelli indicati nel D.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, lasciando comunque alle amministrazioni la possibilità di considerare anche altre fattispecie di reati.

Con l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), al fine di offrire maggiori garanzie di tutela dei diritti dei cittadini coinvolti, ANAC ha altresì chiarito che l'adozione del provvedimento motivato che valuta la condotta del dipendente, deve ritenersi obbligatorio nel caso in cui la condotta di tipo corruttivo oggetto del procedimento penale riguardi i cc.dd. *reati presupposto*, individuati dall'art. 7 della Legge n. 69/2015, ovvero:

- art. 317 c.p. - CONCUSSIONE;
- art. 318 c.p. - CORRUZIONE PER L'ESERCIZIO DELLA FUNZIONE;
- art. 319 c.p. - CORRUZIONE PER UN ATTO CONTRARIO AI DOVERI DI UFFICIO;
- art. 319-bis c.p. - CIRCOSTANZE AGGRAVANTI;
- art. 319-ter c.p. - CORRUZIONE IN ATTI GIUDIZIARI;
- art. 319-quater c.p. - INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ;
- art. 320 c.p. - CORRUZIONE DI PERSONA INCARICATA DI UN PUBBLICO SERVIZIO;
- art. 321 c.p. - PENE PER IL CORRUTTORE;
- art. 322 c.p. - ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE;
- art. 322-bis c.p. - PECULATO, INDEBITA DESTINAZIONE DI DENARO O COSE MOBILI, 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. 346-bis c.p. - TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE;
- art. 353 c.p. - TURBATA LIBERTÀ DEGLI INCANTI;
- art. 353-bis c.p. - TURBATA LIBERTÀ DEL PROCEDIMENTO DI SCELTA DEL CONTRAENTE.

L'adozione del provvedimento motivato che valuta l'adozione della misura della rotazione straordinaria, invece, è solo facoltativo *"nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 e del D.lgs. n. 235 del 2012)"*.

Nei seguenti casi pertanto PuntoZero potrà decidere se dar corso o meno al provvedimento motivato di valutazione della condotta corruttiva, con eventuale rimozione/spostamento del dipendente:

- art. 314 c.p. - PECULATO;
- art. 316 c.p. - PECULATO MEDIANTE PROFITTO DELL'ERRORE ALTRUI;
- art. 316-bis c.p. - MALVERSAZIONE DI EROGAZIONI PUBBLICHE;
- art. 316-ter c.p. - INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI PUBBLICHE;
- art. 323 c.p. - ABUSO D'UFFICIO;
- art. 325 c.p. - UTILIZZAZIONE D'INVENZIONI O SCOPERTE CONOSCIUTE PER RAGIONI DI UFFICIO;
- art. 326 c.p. - RIVELAZIONE ED UTILIZZAZIONE DI SEGRETI D'UFFICIO;
- art. 328 c.p. - RIFIUTO DI ATTI D'UFFICIO. OMISSIONE;
- art. 329 c.p. - RIFIUTO O RITARDO DI OBEDIENZA COMMESSO DA UN MILITARE O DA UN AGENTE DELLA FORZA PUBBLICA;
- art. 331 c.p. - INTERRUZIONE D'UN SERVIZIO PUBBLICO O DI PUBBLICA NECESSITÀ;
- art. 334 c.p. - SOTTRAZIONE O DANNEGGIAMENTO DI COSE SOTTOPOSTE A SEQUESTRO DISPOSTO NEL CORSO DI UN PROCEDIMENTO PENALE O DALL'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.

Nell'ipotesi di procedimento disciplinare invece, l'adozione di un provvedimento motivato è facoltativa nei seguenti casi:

- a) avvio di procedimento disciplinare nell'ambito del quale siano emersi fatti penalmente rilevanti previsti dal Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale che abbiano determinato la trasmissione degli atti all'Autorità giudiziaria;

b) avvio o riassunzione del procedimento disciplinare, qualora nell'ambito del procedimento penale sia intervenuta dichiarazione di estinzione dei reati previsti dal Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale.

4. TEMPISTICA

L'iscrizione del soggetto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. segna il momento in cui deve essere adottata la disciplina della rotazione straordinaria, che impone alla Società di effettuare, innanzitutto, una valutazione sull'opportunità di rimuovere il dipendente dall'ufficio, in considerazione del pregiudizio all'immagine di imparzialità della Società stessa, e, in secondo luogo, di adottare un conseguente provvedimento motivato (impugnabile davanti al giudice ordinario territorialmente competente), da rivedere ad ogni evoluzione degli accertamenti compiuti dall'Autorità giudiziaria.

Nell'ipotesi di procedimento disciplinare, in base alla Linee Guida ANAC n.215/2019, rileva invece l'avvio di quest'ultimo per comportamenti che possono integrare gli estremi delle fattispecie corruttive indicate al precedente paragrafo 3.

5. PROCEDURA

5.1 INIZIATIVA: COMUNICAZIONE DI AVVIO DI PROCEDIMENTI PENALI

L'avvio del procedimento penale non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati) e pertanto PuntoZero potrà venire a conoscenza dell'avvio del procedimento penale nei confronti di un proprio dipendente in qualsiasi modo. Ad esempio:

- attraverso fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media)
- 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 seguito di segnalazione interna, da parte di altri dipendenti o collaboratori.

Le segnalazioni interne rientrano nell'ambito di applicazione della normativa di tutela del whistleblowing (d.lgs. 24/2023)

Il [Codice di Comportamento](#) di PuntoZero contiene un esplicito obbligo per tutti i dipendenti di segnalare immediatamente alla Società l'avvio di procedimenti penali (nel momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.), proprio al fine di consentire l'applicazione della misura in esame.

Il suddetto Codice specifica altresì che, in caso di omissione di comunicazione da parte del dipendente, quest'ultimo incorrerà in responsabilità disciplinari, fatte salve più gravi responsabilità previste dalla legge.

La comunicazione del dipendente deve essere indirizzata al RPCT. L'Amministratore Unico valuta l'applicabilità o meno della misura della rotazione straordinaria mediante la successiva fase istruttoria.

5.2 ISTRUTTORIA

La normativa 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 Rotazione Straordinaria è infatti l'esito di una valutazione che deve essere compiuta caso per caso, considerando se la condotta del dipendente possa pregiudicare o meno l'immagine di imparzialità dell'ente, dandone adeguata motivazione con un apposito provvedimento. Il provvedimento motivato può anche non disporre la rotazione.

Abbiamo visto che, se l'avvio del procedimento penale nei confronti del proprio dipendente riguarda reati di cui agli artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346 bis, 353, 353 bis c.p., la Società è obbligata ad adottare il provvedimento con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente.

Al contrario, se il reato per il quale il dipendente è stato iscritto nel registro delle notizie di reato è tra quelli contro la P.A. (art. 314 c.p.; art. 316 c.p.; art. 316-bis c.p.; art. 316-ter c.p.; art. 323 c.p.; art. 325 c.p.; art. 326 c.p.; art. 328 c.p.; art. 329 c.p.; art. 331 c.p.; art. 334 c.p. - art. 334 c.p.) l'adozione del provvedimento motivato è solo facoltativa.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che in tale fase venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza però che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

Il RPCT, in collaborazione con il Responsabile Risorse Umane e l'Amministratore Unico dovrà dunque sentire il dipendente, invitandolo per iscritto a formulare le proprie osservazioni

mediante trasmissione di apposita relazione, da rendere entro il termine di 7 giorni, ritenuto congruo a non vanificare il carattere di immediatezza del provvedimento da adottare.

5.3 DECISIONE

A conclusione dell'istruttoria l'Amministratore Unico, entro e non oltre 30 giorni lavorativi dal ricevimento della relazione (o, in mancanza, dalla data entro la quale sarebbe dovuta pervenire), adotta un provvedimento adeguatamente motivato nel quale viene indicato se la condotta corruttiva imputata al dipendente può pregiudicare l'immagine di imparzialità di PuntoZero ed, eventualmente, dispone 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 ed in via eventuale, la decisione di Rotazione straordinaria, unitamente alla scelta del diverso ufficio cui il dipendente viene destinato, con l'indicazione della durata del trasferimento.

Nel provvedimento motivato, come misura alternativa al trasferimento, potranno essere disposte misure quali ad es. l'aspettativa con indicazione della durata, o, laddove invece la condotta venga considerata non pregiudizievole per l'immagine imparziale di PuntoZero, la conferma dell'incarico del dipendente sottoposto a provvedimento.

Ai fini della valutazione dell'*an*, l'Amministratore Unico dovrà prendere in considerazione sia la gravità dei fatti contestati al dipendente e delle 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), sia gli elementi forniti dal dipendente in sede di contraddittorio.

Qualora l'Amministratore Unico stabilisca di mantenere il dipendente nella propria posizione, il provvedimento dovrà motivare adeguatamente le ragioni per cui si ritiene che l'atto corruttivo oggetto del procedimento penale (o del procedimento disciplinare) non sia tale da nuocere all'immagine di imparzialità della Società. A tal fine, dovranno essere, altresì, precisati gli elementi e le circostanze posti dalla Società alla base della propria decisione.

Il dipendente interessato dal procedimento ha l'obbligo di informare periodicamente l'Amministratore Unico sullo stato ed evoluzione del procedimento penale che lo riguarda, al fine di consentire di rivalutare il provvedimento adottato alla luce degli sviluppi della questione.

Il provvedimento che dispone la rotazione straordinaria dovrà essere trasmesso sia all'interessato che al Dirigente di nuova assegnazione (in caso intervenga un trasferimento presso altra struttura) e, per conoscenza, al RPCT.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice ordinario territorialmente competente.

6. MISURE ALTERNATIVE

Nell'ipotesi in cui risulti impossibile il trasferimento ad altro ufficio del dipendente interessato (ad es. per la inesistenza di uffici o mansioni corrispondenti alla qualifica del dipendente da trasferire), lo stesso dovrà essere posto in aspettativa, con conservazione del trattamento economico in godimento.

Anche in tal caso, il provvedimento dovrà adeguatamente motivare le circostanze che impediscono l'utile ricollocazione del dipendente in altro ufficio.

Al fine di valutare l'impossibilità del trasferimento ad altro ufficio, non possono valere considerazioni sulla soggettiva insostituibilità della persona direttamente interessata dal provvedimento di rotazione straordinaria.

L'applicazione o meno della rotazione straordinaria lascia ferma, inoltre, la possibilità di adottare provvedimenti di carattere disciplinare a carico del dipendente interessato, in applicazione di quanto previsto dal CCNL di settore.

7. DURATA

Nel silenzio della legge, la durata dell'efficacia del provvedimento che dispone la rotazione straordinaria deve essere determinata caso per caso, avuto riguardo alle caratteristiche della singola ipotesi concreta.

La misura può essere revocata nei casi in cui:

- sia emesso un decreto di archiviazione (art. 409 c.p.p.);
- sia pronunciata una sentenza di non luogo a procedere al termine dell'udienza preliminare (art. 425 c.p.p.).

Qualora il provvedimento che dispone la rotazione sia stato emesso a seguito di rinvio a giudizio, la sua durata non può essere superiore a cinque anni, a condizione che nelle more non intervenga sentenza di condanna.

In tutti gli altri casi, la durata dell'efficacia non può superare i due anni, salvo sopravvenienza del provvedimento di archiviazione o rinvio a giudizio.

È sempre disposto il riesame della misura in presenza di atti successivi adottati dall'Autorità giudiziaria e comunicati all'Autorità dal dipendente o acquisiti in altro modo.

Infine, in caso di archiviazione, sentenza di proscioglimento o assoluzione, la misura è revocata, salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 3, l. n. 97 del 2001.

8. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento viene diffuso a tutti i dipendenti mediante apposita comunicazione e conseguentemente inserito nel Sistema documentale Aziendale e altresì pubblicato sul sito istituzionale di PuntoZero, entrando così in vigore in pari data.