



# Comune di Cassino

Medaglia d'oro al Valor Militare  
Provincia di Frosinone

## Ufficio del Segretario Generale

**Ai Dirigenti dell'Ente**  
SEDE

**Ai Titolari di Incarico EQ**  
SEDE

**OGGETTO: P.I.A.O. 2026/2028 - SOTTOSEZIONE 2.4 "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA-PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA 2026/2028. ADEMPIMENTI.**

Al fine di assicurare una corretta applicazione delle misure contenute nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) vigente, approvato con delibera di Giunta comunale n.36 del 29.01.2026, accessibile e scaricabile, sul sito istituzionale/sezione Trasparenza, al link <https://www.comune.cassino.fr.it/it-it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale>, si richiama l'attenzione di quanti in indirizzo, ognuno per le rispettive competenze, circa gli obblighi previsti dal P.I.A.O. adottato dall'Ente, in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Nello specifico si fa riferimento al ruolo di referenti anticorruzione ricoperto da Dirigenti e Titolari di Incarico E.Q. *pro tempore* incaricati, che in forza della determinazione n. 1165 del 15.05.2026, come stabilito nel P.I.A.O. vigente, sezione "Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione" / sottosezione 2.4 "Rischi Corruttivi e Trasparenza Piano Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2026/2028", pp.190-191-192, contribuiscono, ciascuno nell'ambito della propria competenza "(...) a costituire un sistema di comunicazione e di informazione circolare, assicurando che le misure di prevenzione della corruzione siano programmate, attuate e monitorate secondo un processo partecipato".

In ottemperanza a quanto previsto dal P.N.A., nel P.I.A.O. si evidenzia che i dirigenti, avvalendosi dell'opera di coordinamento e raccordo delle E.Q., sono chiamati a:

- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi con il R.P.C.T. e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- contribuire alla realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi dei propri settori;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel P.T.P.C.T. e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA vigente e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il R.P.C.T.;
- la pubblicazione dei dati obbligatori per legge sul sito istituzionale del Comune di Cassino;

Al fine di dare piena attuazione alle indicazioni del P.N.A., i dirigenti esercitano il ruolo di referenti anticorruzione in maniera specifica attraverso una serie di attività, contemplate a pagina 191 del P.I.A.O. vigente. Tra le principali, figurano:

- l'individuazione e la valutazione del rischio nei singoli processi amministrativi, l'individuazione di misure idonee alla eliminazione o, in alternativa, alla riduzione del rischio, il monitoraggio sull'attuazione delle misure di contrasto;
- il controllo del rispetto delle misure previste dal P.T.P.C.T. da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- la cura ed il monitoraggio sull'attuazione dei controlli previsti dal P.T.P.C.T. per le aree di specifica competenza;
- la verifica dell'attuazione delle prescrizioni contenute nel Piano e nel codice di comportamento;
- il controllo della tracciabilità dei processi decisionali rispetto agli atti e ai provvedimenti di competenza;
- la verifica che siano scongiurate ipotesi di conflitto di interesse;
- il controllo a campione sulle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse ricevute nell'ambito dei processi di competenza a maggiore rischio di corruzione;
- il controllo sulle situazioni di incompatibilità e di inconferibilità in caso di attribuzione/autorizzazione di incarichi esterni ai propri dipendenti;
- la verifica del rispetto del Codice di comportamento;
- la tutela del dipendente che segnala illeciti, ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001, c.d. whistleblower;
- la pubblicazione dei dati obbligatori per legge sul sito istituzionale del Comune di Cassino;
- l'adozione delle misure organizzative di controllo delle decisioni per i processi delle aree ad alto rischio corruttivo ed in particolare per appalti di servizi forniture e lavori, acquisizione e progressione del personale, di provvedimenti di concessione e di erogazione di sovvenzioni, di contributi, di sussidi, di ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, e procedimenti legati alla gestione del territorio, previste nell'aggiornamento al catalogo dei processi dei rischi e delle misure;
- la regolamentazione della misura della rotazione del personale dipendente, nonché l'attuazione della "rotazione straordinaria".

Con riferimento alla rotazione del personale, in linea con il P.N.A., il P.I.A.O. vigente stabilisce, alle pagine 205-206-207, a cui si rimanda integralmente per un opportuno approfondimento, quanto segue:

*"(...) la "rotazione del personale" è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla legge 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), ed è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a 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. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate (...). (...) la rotazione del personale è, altresì, prevista tra le competenze gestionali proprie del dirigente all'art.16, comma 1, lett. l) quater del D. Lgs. 165/2001 secondo il quale i dirigenti "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". In generale va anche sottolineato che la rotazione rappresenta un'opportunità organizzativa che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore (...)"*

Tra i criteri indicati per l'attuazione della misura della rotazione, viene disposto inoltre che:

- ciascun dirigente attuerà la rotazione compatibilmente con il personale assegnato;
- la rotazione potrà essere realizzata nell'ambito dello stesso ufficio (tramite modifica periodica di compiti e responsabilità anche con diversa ripartizione delle pratiche secondo criteri di casualità) ovvero tramite il trasferimento ad altro Servizio/Settore dell'Ente.

Alla pagina 207 del P.I.A.O., si approfondisce, invece, il tema della "rotazione straordinaria":

*"(...) Secondo le indicazioni fornite a riguardo dall'ANAC, particolare attenzione va riservata all'attuazione della cd. "rotazione straordinaria" da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, prevista nel D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, art. 16, co. 1, lett., l- quater, secondo cui "I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività, svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". Dalla disposizione si desume l'obbligo per*

*l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici rilevati nell'applicazione dell'istituto, l'ANAC ha adottato la delibera 215/2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. 165/2001" con la quale l'Autorità ha ritenuto di dover precisare e rivedere alcuni propri precedenti orientamenti in materia di rotazione straordinaria (...)"*.

L'ANAC, con la delibera di cui sopra – si riporta ancora nel P.I.A.O. - ha ritenuto che:

- l'istituto trovi applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato;
- l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001;
- per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria;
- l'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa 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 a 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);
- la rotazione straordinaria è applicabile anche a condotte corruttive tenute in altre amministrazioni;
- l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi 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;
- 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 compromettere l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e giustificano il trasferimento, naturalmente anch'esso temporaneo, ad altro ufficio;
- la ricorrenza di detti presupposti, nonché l'avvio di un procedimento disciplinare per condotte di tipo corruttivo impongono in via obbligatoria l'adozione soltanto di un provvedimento motivato con il quale l'amministrazione dispone sull'applicazione dell'istituto, con riferimento a "condotte di natura corruttiva";
- la conoscenza dei fatti potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio 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;
- non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento. 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;
- in caso di rinvio a giudizio per lo stesso fatto, trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001. Se il trasferimento è già stato disposto in sede di rotazione straordinaria, l'amministrazione può nuovamente disporre il trasferimento (ad esempio ad un ufficio ancora diverso), ma può limitarsi a confermare il trasferimento già disposto, salvo che al provvedimento di conferma si applicano i limiti di validità temporale previsti dalla legge n.97/2001.

Inoltre, tra le misure di prevenzione generale riguardanti tutto il personale, il P.I.A.O., alle pp. 200-201, chiarisce che "(..) ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 46, della Legge 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

- b) *non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- c) *non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

*La sussistenza di eventuali precedenti penali deve essere sempre verificata:*

- *all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso;*
- *all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis;*
- *all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali.*

*Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e al Dirigente di riferimento di essere stato sottoposto a misure di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Ai sensi del CCNL è tenuto inoltre a comunicare eventuali provvedimenti di rinvio a giudizio per qualsiasi tipologia di reato (...).*

Quanto sopra al fine di assicurare – ognuno per i rispettivi ambiti e competenze – una corretta e puntuale applicazione degli obblighi previsti ed adozione dei provvedimenti contemplati dalle normative vigenti in materia, nella presente riportati a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, ferma restando l'attività di supervisione dello scrivente in qualità di Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza del Comune di Cassino.

Si allegano alla presente, gli estratti del P.I.A.O. vigente sopra richiamati, al fine di agevolarne la consultazione. In ogni caso, si rimanda alle leggi in vigore e al testo integrale del P.I.A.O. approvato, con specifico riferimento alla sezione “Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione” / sottosezione 2.4 “Rischi Corruttivi e Trasparenza Piano Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2026/2028”, scaricabile al link in premessa.

Si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

**Il Segretario Generale**  
**Resp. Prevenzione Corruzione e Trasparenza**  
Dott. Pasquale Loffredo