

## ALLEGATO B AL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2018- 2020



**OGGETTO “ criteri per assicurare la rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione”.**

### Sommario

Premessa.....	1
Rotazione ordinaria - Criteri di rotazione dei titolari di posizione organizzativa e dei responsabili di procedimento .....	1
Rotazione straordinaria -Avvio di procedimenti penali e/o disciplinari e rotazione.....	2
Verifiche.....	2
Linee di indirizzo operative.....	2

### Premessa

Il recente PNA Piano nazionale anticorruzione approvato dall'Anac con delibera 831 del 3 agosto 2016 disciplina con particolare attenzione la misura di prevenzione della rotazione . In particolare distinguendo tra:

1. rotazione, c.d. “ordinaria” che costituisce una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione;
2. rotazione straordinaria prevista dal d.lgs 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla l. 7 agosto 2012, n. 135), sia pure come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»

L'Anac evidenzia che *“La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. Si tratta, complessivamente, attraverso la valorizzazione della formazione, dell'analisi dei carichi di lavoro e di altre misure complementari, di instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.”*

A tale proposito il RPC ha emanato apposita direttiva al fine di attuare una condivisione dei procedimenti, scambio di competenze, quale necessaria premessa per la rotazione degli incarichi, giusta nota Prot. n. 13692 del 18.01.2018.

Rotazione ordinaria - Criteri di rotazione dei titolari di posizione organizzativa e dei responsabili di procedimento:



- la rotazione dei titolari di posizione organizzativa e dei responsabili di procedimento sarà valutata ogni quinquennio decorrente dalla data della nomina tenuto conto delle figure dichiarate espressamente infungibili e di atti di interpello rivolti al personale di cat. D;
- la rotazione dei soggetti interessati verrà disposta con apposito provvedimento del Sindaco per quanto attiene al personale con funzioni dirigenziali e dai Responsabili di posizione organizzativa di concerto col RPCT per quanto attiene al restante personale dipendente;
- la rotazione del personale verrà operata progressivamente e con criterio di gradualità, secondo le valutazioni dei Responsabili di posizione in funzione di obiettive esigenze funzionali ed organizzative dei servizi di preposizione, , salva dichiarazione di infungibilità;
- la rotazione non sarà applicata ai profili professionali nei quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità operativa”.

### Rotazione straordinaria -Avvio di procedimenti penali e/o disciplinari e rotazione:

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico del dipendente, inerente ai reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I « Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione», nonché quelli indicati nel d.lgs. 31 dicembre 2012 , n. 235 ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto:

- il Sindaco, procede con atto motivato alla revoca dell’incarico in essere per i responsabili di posizione organizzativa ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell’art 16, comma 1, lett. I quater, e dell’art.55 ter, comma 1, del d.lgs n.165/2001;
- per tutti gli altri dipendenti, il Responsabile di posizione organizzativa procede di concerto con il RPCT, all’assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art 16, comma 1, lett.I quater del d.lgs n.165/2001.

### Verifiche:

Ai sensi del punto 8. VIII del Piano anticorruzione, il Responsabile della prevenzione della corruzione procede alla verifica della necessità di rotazione straordinaria degli incarichi dirigenziali, tramite acquisizione di certificati di carichi pendenti e casellario giudiziario.

I Responsabili di posizione, procedono all’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, tramite acquisizione di certificati di carichi pendenti e casellario giudiziario. I Responsabili di posizione e Servizio di supporto al Segretario Generale, in qualità di referenti per la prevenzione della corruzione, forniscono informazioni in merito alla rotazione del personale al Responsabile della prevenzione della corruzione.

I Responsabili di posizione, per il rispettivo settore di competenza, attuano la rotazione del personale.

### Linee di indirizzo operative.

L’adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree di rischio deve essere attuata con l’accortezza di mantenere la continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle struttura.



La ratio alla base della norma non è quella di non confermare dipendenti e Responsabili di posizione che si siano distinti nei loro compiti, ma quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

Inoltre con l'attuazione della rotazione si possono determinare effetti positivi sia a favore dell'Ente sia a favore del dipendente al quale si offre l'opportunità di accumulare esperienze in ambiti diversi, perfezionando le proprie capacità e occasioni di progresso nella carriera.

Ciò premesso è però necessario tenere presente quanto la stessa ANAC evidenzia a proposito del fatto che lo strumento della rotazione non deve essere applicato acriticamente e in modo generalizzato, ma solo con riferimento agli ambiti nei quali più elevato è il rischio corruttivo.

Inoltre è necessario tenere presente che, per quanto concerne i Responsabili di posizione, la rotazione potrebbe porsi in contrasto con i criteri fissati dall'art.19 del D.Lgs 165/2001. Tale norma infatti punta sulla continuità in stretta correlazione con la competenza ed il merito. Il presupposto di qualsiasi modalità di rotazione è comunque costituito dallo svolgimento di formazione ad hoc con adeguata attività preparatoria di affiancamento, sia per il Responsabile di posizione neo incaricato che per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività.

La rotazione potrà essere effettuata anche con interventi che modificano l'attribuzione di linee funzionali o di parti di processi o che scompongono le attività attribuendole a diversi soggetti.

A questo proposito si può fare riferimento a quanto elaborato dalla giurisprudenza ormai consolidata in ambito privatistico sulla applicazione del D.lgs 231/01 (omologa alla legge 190/2012), applicando il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli.

In tale ottica si individuano le seguenti modalità:

- a) Estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- b) individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;
- c) Meccanismi di collaborazione tra diversi settori su atti potenzialmente critici, ed elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);

