

## ALLEGATO M

### LINEE GUIDA OPERATIVE PTPC 2019 -2021

## **Criteri per la rotazione dei dipendenti di qualifica dirigenziale e non dirigenziale ai fini della prevenzione della corruzione.**

### **Premessa**

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2019/2021 del Comune di San Benedetto del Tronto prevede, in ossequio alla vigente normativa, l'effettuazione della misura generale obbligatoria della rotazione del personale.

La rotazione del personale impiegato nelle aree maggiormente a rischio di corruzione rappresenta un valido ed importante strumento, tra quelli individuati quali obbligatorie dalla vigente normativa, per la prevenzione della corruzione.

L'alternanza tra diverse figure professionali viene infatti intesa come uno strumento idoneo ad evitare che lo stesso soggetto, titolare di incarichi di responsabilità, si occupi per lungo periodo dello stesso tipo di procedimento o possa instaurare con gli utenti posizioni di privilegio nella gestione del medesimo.

Secondo quanto indicato nel PNA 2016 per l'attuazione della misura è necessario che l'amministrazione chiarisca i criteri, individui la fonte di disciplina e sviluppi un'adeguata programmazione della rotazione. Tali contenuti sono mirati ad evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato e che possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione della corruzione

Si individuano quindi di seguito i criteri di rotazione e la relativa disciplina.

### **Aree di rischio**

Si precisa che le aree a più elevato rischio di corruzione nel Comune di San Benedetto del Tronto sono identificate sulla base:

- delle "Aree di rischio obbligatorie" elencate nell'allegato 2 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013:

*a) acquisizione e progressione del personale; b) affidamento di lavori, servizi e forniture; c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario (permessi, concessioni, ecc.); d) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario (contributi, sussidi, ecc.);*

- delle aree generali successivamente individuate dall'Anac (PNA 2015) e relative allo svolgimento di attività di:

**-gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;  
-controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;  
-incarichi e nomine;  
-affari legali e contenzioso.**

- della rilevazione dei processi a "rischio rilevante" indicati nella mappatura dei processi allegata al Piano Anticorruzione 2019/2021 che, dall'effettuazione di una verifica analitica, risultano per lo più corrispondere a quelle individuate dall'Anac.

Gli uffici/servizi che svolgono procedimenti/processi ricadenti nelle aree di rischio, così come sopra individuate, risultano essere per competenza quelli di seguito analiticamente indicati. Ciascun dirigente potrà estendere l'obbligo di rotazione ad altri uffici/servizi che, a giudizio dello stesso, sono dediti più o meno abitualmente ad attività a rischio corruzione.

- Servizio "Sanzioni e contenzioso"
- Servizio "Cultura e turismo"
- Servizio "Bilancio e contabilità"
- Servizio "Tributi"
- Servizio "Provveditorato ed economato"
- Servizio "Gestione risorse umane"
- Servizio "Diritto allo studio, trasporti scolastici e mense"
- Servizio "Ambito 21"
- Servizio "Politiche sociali"
- Servizio "Sport e politiche giovanili"
- Servizio "S.U.E."
- Servizio "Tutela ambientale"
- Servizio "Aree verdi e qualità urbana"
- Servizio "Progettazione e realizzazione OO.PP."
- Servizio "Edilizia scolastica"
- Servizio "CUC e servizi amministrativi"
- Servizio "Sostenibilità accessibilità e controllo OO.PP."
- Servizio "Gestione patrimonio immobiliare - Espropri"
- Servizio "Sviluppo Europa – Aree protette"
- Servizio "Controllo e tutela del territorio"
- Servizio "Comando" Polizia Municipale
- Servizio "U.O.A. Affari legali e contenzioso sul lavoro"

### **Principi**

La rotazione dovrà essere effettuata garantendo una continuità nelle attività svolte, in modo da non ledere l'efficienza ed il buon andamento della pubblica amministrazione, salvaguardando le professionalità acquisite.

Il meccanismo della rotazione, dovrà interessare il personale addetto alle aree maggiormente a rischio e potrà, eventualmente, essere esteso, a settori/servizi meno esposti al rischio di corruzione, prevedendo così il coinvolgimento di un maggior numero di dirigenti/posizioni organizzative/responsabili di servizio e di conseguenza una più ampia possibilità di interscambio tra competenze analoghe, evitando così che la rotazione coinvolga sempre le medesime figure (c.d. effetto gabbia).

### **Criteri per la rotazione**

Si ritiene che il criterio primario ed oggettivo, ai fini della rotazione, possa essere individuato nella maggior anzianità nella gestione dei medesimi procedimenti. Risulterà pertanto necessario, per definire la platea dei soggetti interessati, effettuare a ritroso una verifica della maggiore anzianità di servizio dell'incarico attualmente ricoperto dei dipendenti incardinati negli uffici/servizi a maggior rischio di corruzione.

Per tutti i soggetti coinvolti, la rotazione dovrà tenere conto delle specifiche mansioni svolte, della formazione scolastica e professionale e di eventuali profili specialistici.

Potranno essere previste deroghe alla rotazione per dipendenti per cui la data di pensionamento sia certa e ravvicinata nel tempo.

Saranno tenute in considerazione eventuali esigenze di cura tutelate dalla legge.

### **Rotazione dei Dirigenti**

La rotazione dei dirigenti, nelle aree soggette a rischio, viene generalmente applicata al termine dell'incarico e prescinde dall'esito della valutazione del medesimo.

Nella rotazione degli incarichi devono essere tenuti in considerazione sia la formazione sia l'esperienza lavorativa pregressa.

Nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale (per esempio al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e/o garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di alcune specifiche attività, con particolare attenzione a quelle caratterizzate da un elevato contenuto tecnico) la stessa misura dovrà essere innanzitutto applicata alle P.O., ai responsabili di servizio ed ai RUP.

### **Rotazione ordinaria del personale**

La rotazione del personale sarà garantita dai dirigenti secondo un piano di rotazione che dovrà prevedere una percentuale massima/periodo di rotazione all'interno di ogni settore. Si ritiene che, in fase di prima applicazione la percentuale massima di rotazione per singolo settore non debba superare il 10-15% del personale assegnato e che il periodo massimo di effettuazione possa essere individuato nell'arco temporale di un triennio.

La rotazione delle P.O. viene generalmente applicata al termine dell'incarico.

La rotazione degli incarichi di P.O. dovrà avvenire, da un punto di vista temporale, preferibilmente in modo differito rispetto alla rotazione dei titolari di posizione dirigenziale, in modo di salvaguardare il primario interesse del buon andamento dell'azione amministrativa attraverso la sua continuità e la conservazione delle necessarie competenze/conoscenze all'interno dei settori/servizi.

Sempre al fine di salvaguardare la professionalità acquisita dal personale dipendente, la rotazione potrà avvenire anche nell'ambito del medesimo settore.

### **Rotazione straordinaria**

La rotazione straordinaria costituisce una misura di 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. Tale misura si applica a prescindere dall'appartenenza o meno all'area di rischio.

I reati che prevedono la citata rotazione obbligatoria, sono 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. 31/12/2012, n. 235.

In caso di avvio a carico di un dirigente di procedimento penale e/o procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto secondo le norme in materia, si procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere e, del caso, all'attribuzione di altro incarico.

In caso di avvio del procedimento penale (inizio dell'azione penale) a carico di un responsabile di posizione organizzativa o di un Responsabile del Procedimento e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, si procede all'assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio.

### **Periodo di raffreddamento**

Al personale ruotato non può essere conferito la titolarità del precedente incarico prima che siano trascorsi almeno due anni dall'applicazione della misura della rotazione.

### **Definizione dei Piani di rotazione e individuazione di misure alternative**

Il Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane, su proposta dei dirigenti di settore, definisce i piani di rotazione da adottare previo nulla osta del R.P.C.T.

L'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle strutture organizzative a rischio corruzione deve essere attuata con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. La ratio

alla base della norma non è infatti quella di non confermare personale direttivo/dirigenziale che si è distinto per efficienza e professionalità, bensì è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

Per quanto possibile la rotazione del personale sarà accompagnata ed agevolata dallo svolgimento di formazione ad hoc, affinché vengano acquisite le conoscenze e le competenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività.

La rotazione, all'interno del Piano, potrà essere prevista anche mediante 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 potrà fare riferimento alla applicazione dei criteri della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli individuando le seguenti modalità:

a) 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.

b) Meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti e provvedimenti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).

c) Condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al soggetto istruttore, altro personale in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale della istruttoria;

d) Misure di articolazione delle competenze ("segregazione delle funzioni") mediante attribuzione a soggetti diversi di compiti distinti:

d.1 svolgere istruttorie e accertamenti;

d.2 adottare decisioni;

d.3 attuare le decisioni prese;

d.4 effettuare verifiche e controlli.

### **Procedura di rotazione del personale dirigenziale**

La rotazione dei dirigenti viene proposta al Sindaco dal Segretario Generale, per le strutture organizzative a più elevato rischio corruzione, al termine dell'incarico.

L'affidamento dell'incarico ad altro dirigente, in applicazione del principio della rotazione prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente

### **Procedura di rotazione del personale non dirigenziale**

Per l'attuazione della misura:

- ciascun Dirigente invia al R.P.C.T. ed al Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane l'elenco di tutto il personale che gestisce processi/procedimenti particolarmente esposti al rischio di corruzione (ovvero afferenti le aree di rischio sopra individuate) delle seguenti fasce di personale: personale titolare di posizione organizzativa, R.U.P. e personale di cat. D;

- contestualmente al suddetto elenco i dirigenti consegnano un documento di valutazione con il quale comunicano l'eventuale ricorrenza di limiti, esclusioni e deroghe dando compiutamente atto delle motivazioni sottese ed individuando una modalità alternativa di prevenzione della corruzione tra quelle sopra appositamente individuate;

- il Dirigente del Settore Risorse Umane trasmette al Sindaco, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed ai Dirigenti l'elenco contenente l'anzianità di permanenza continuativa nell'incarico del personale individuato dai singoli dirigenti.

In seguito il Dirigente del Servizio Gestione del Personale procede, sentiti i dirigenti e mediante i criteri sopra descritti, all'approntamento di un piano di rotazione da attuare, in prima battuta, nell'arco di un periodo temporale massimo di tre anni e a regime entro un biennio.

### **Periodicità e gradualità in fase di prima applicazione**

La misura della rotazione avrà, nella fase di prima applicazione cadenza massima quinquennale (ovvero entro un quinquennio si dovrà procedere ad indire e concludere la rotazione sia del personale dirigenziale che di comparto) e tempi di effettuazione, a regime, massimo triennali (ovvero entro un triennio si dovrà provvedere ad indire e concludere la rotazione del personale non dirigenziale e dirigenziale).

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, è consigliabile programmare la stessa secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio minore.

Ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b) della Legge 190/2012 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'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.

### **Informazione sindacale**

Dei criteri di rotazione e della disciplina di attuazione della misura sopra individuati si è data adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, alle R.S.U. ed al C.U.G (Comitato Unico di Garanzia), al fine di consentire la presentazione di eventuali osservazioni e proposte.