

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2015 - 2017**  
**ALLEGATO D: ROTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE ADDETTO ALLE**  
**AREE A RISCHIO CORRUZIONE**

## **Premessa**

Nel rispetto della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dei criteri elaborati con le Linee di indirizzo del Comitato Interministeriale, con l'Intesa sancita dalla Conferenza Unificata, Governo, Regioni ed Enti Locali del 24 luglio 2013 e dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato l'11 settembre 2013, con il presente documento sono disciplinati:

- a) criteri e modalità operative di rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione;
- b) la revoca o assegnazione ad altro incarico per avvio di procedimento penale o disciplinare.
- c) le verifiche sull'attuazione della misura.

### **1. Criteri e modalità di rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione**

Il Comune, compatibilmente con la propria dotazione organica e con l'esigenza di mantenere continuità oltre che di salvaguardare gli standard di erogazione dei servizi, attua la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio di corruzione, individuate al punto 2.1. del PTPC 2015-2017 secondo i criteri e le modalità riportate ai seguenti punti.

#### **1.2 Criteri e modalità di rotazione del personale dirigenziale**

- La rotazione non sarà applicata ai profili professionali infungibili;
- Per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la rotazione integra i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali;
- La rotazione è valutata all'assegnazione/scadenza dell'incarico ove compatibile con l'organizzazione, le risorse disponibili, le esigenze di buon andamento dell'attività e con gli obiettivi fissati negli atti di programmazione dell'ente;

- il Dirigente assegnato/trasferito in un nuovo Settore, deve trovare, di regola, dei Funzionari con esperienza specifica del Settore già consolidata (è considerata consolidata un'esperienza di almeno un anno in una specifica area). Ove si tratti di creazione di un nuovo Settore, il criterio di rotazione trova applicazione nell'assegnazione al nuovo Settore del Dirigente assegnato, nonché dei Funzionari/Responsabili di procedimento in esso collocati;
- nei limiti delle possibilità garantite dal personale in organico, dai limiti ad assunzioni e mobilità e dalle risorse economiche disponibili, deve essere garantito l'affiancamento, per il dirigente neo-incaricato, affinché questi acquisisca le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio;
- i Dirigenti potrebbero riprendere il medesimo compito una volta trascorso almeno un anno (cosiddetto "cooling off period") salvi tempi più brevi motivati dalla necessità improrogabile di provvedere alle attività e l'impossibilità di fare ricorso ad altri dipendenti (per inesperienza, scarsa competenza, malattia, infortunio, aspettativa, ecc.).

## **2. Criteri e modalità di rotazione del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione**

Tenuto conto che la rotazione ha il fine principale di creare un "distacco" tra il dipendente e i processi a rischio di corruzione, si individuano nei punti seguenti i criteri e le modalità di rotazione del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione.

- La rotazione non sarà applicata ai profili professionali infungibili (ad. es quelli nei quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa);
- Il periodo di permanenza dei funzionari/responsabili di procedimento nel Settore dovrà essere necessariamente armonizzato rispetto all'incarico dirigenziale, per assicurare la continuità dell'azione amministrativa;

- il Funzionario/Responsabile del procedimento assegnato/trasferito in un nuovo Settore, deve trovare, di regola, dei Funzionari/Dirigente con esperienza specifica del Settore già consolidata (è considerata consolidata un'esperienza di almeno un anno in una specifica area);
- nei limiti delle possibilità garantite dal personale in organico, dai limiti ad assunzioni e mobilità e dalle risorse economiche disponibili, deve essere garantito l'affiancamento per i collaboratori, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio;
- la rotazione è supportata da idonee e tempestive iniziative formative dirette a formare il personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività, fatta salva la compatibilità con le disponibilità economiche di bilancio;
- la rotazione tiene conto del pregresso periodo di permanenza nell'attuale posizione, della strategicità degli incarichi, delle competenze e professionalità tecniche dei soggetti, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione;
- la rotazione tiene conto delle aree ad elevato rischio di corruzione come individuate nel P.T.P.C., pertanto, più è elevato il grado di rischio, più alta si manifesta la priorità dello spostamento;
- la rotazione non penalizza l'efficienza operativa, pertanto, più elevato è l'impatto dello spostamento nel Settore, più bassa si manifesta la priorità dello spostamento se non si pongono in essere azioni adeguate come la necessità, ad esempio, di un adeguato periodo di affiancamento e/o formazione;
- il personale potrebbe riprendere il medesimo compito una volta trascorso almeno un anno (cosiddetto "cooling off period") salvi tempi più brevi motivati dalla necessità improrogabile di provvedere alle attività e l'impossibilità di fare ricorso ad altri dipendenti (per inesperienza, scarsa competenza, malattia, infortunio, aspettativa, ecc.);

- la rotazione degli incarichi di responsabile titolare di posizione organizzativa può intervenire dopo la scadenza dell'incarico ad essi conferito. Saranno comunque assunte specifiche iniziative di rotazione nel caso di avvio di procedimenti penali/disciplinari per episodi di tipo corruttivo ai sensi di quanto previsto dal successivo punto 3;
- Entro 30 giorni dall' approvazione del presente Piano, i Dirigenti dovranno effettuare la segnalazione dei dipendenti addetti alle funzioni individuate al punto 2.1. del PTPC 2015-2017. La segnalazione dovrà riportare:
  - a. il profilo professionale, l'incarico affidato (anche in via di fatto) e la durata di permanenza nel Settore di ciascun dipendente addetto alle funzioni individuate al punto 2.1 del PTPC;
  - b. il profilo professionale e l'incarico affidato (anche in via di fatto) che presentano il carattere dell'infungibilità, di ciascun dipendente addetto alle funzioni individuate al punto 2.1 del PTPC;

### **3. La revoca o assegnazione ad altro incarico per avvio di procedimento penale o disciplinare.**

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale (ad esempio, quando l'Amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o un sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

- per il personale dirigenziale di regola procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale di regola procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater del d.lgs. n. 165 del 2001.

### **4. Verifiche sull'attuazione della misura**

Verifiche sull'effettiva rotazione degli incarichi vengono condotte dal Responsabile della prevenzione della corruzione, come previsto dal PTPC e ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b) della Legge n. 190/2012, d'intesa con il Dirigente competente.

Dirigenti e Referenti per la prevenzione della corruzione per il Settore di competenza, forniscono informazioni in merito alla rotazione del personale al Responsabile della Prevenzione della corruzione, mediante apposita relazione annuale.

La rotazione degli incarichi dirigenziali e del personale è oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali. Non sono espressamente previste in modo tassativo altre forme di relazione sindacale.

**Normativa di riferimento:**

- art. 1, commi 4, lett. e), comma 5, lett. b) e comma 10, lett. b) della Legge n. 190/2012.
- Piano Nazionale Anticorruzione pag. 15, 29, 38 e 39;
- Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione a pag. 7, 41, 42 e 59.
- Allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione
- l'art. 16, comma 1, lett. l quater del D.Lgs. n. 165/2001.