

# **PROVINCIA SUD SARDEGNA**

Legge Regionale 04.02.2016, n. 2 recante *"Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna"*

## **LINEE GUIDA E CRITERI PIANO DELLA ROTAZIONE 2020-2022**

## Indice generale

<u>PIANO DI ROTAZIONE DEL PERSONALE E CRITERI.....</u>	<u>3</u>
<u>Rotazione del personale.....</u>	<u>3</u>
<u>Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione.....</u>	<u>5</u>
<u>Programmazione della rotazione.....</u>	<u>6</u>
<u>Uffici da sottoporre a rotazione.....</u>	<u>7</u>
<u>Programmazione pluriennale della rotazione - Gradualità della rotazione.....</u>	<u>7</u>
<u>Rotazione del personale dirigenziale.....</u>	<u>7</u>
<u>Rotazione del personale non dirigenziale.....</u>	<u>7</u>
<u>Criteria di rotazione del personale tecnico amministrativo avente incarichi di responsabilità.....</u>	<u>7</u>
<u>Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.....</u>	<u>8</u>
<u>CRITERI DI ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE E DELLE FIGURE DI RESPONSABILITÀ.....</u>	<u>9</u>
<u>Dirigenti.....</u>	<u>11</u>
<u>Dipendenti addetti a specifiche attività dell'Ente.....</u>	<u>12</u>
<u>Misure alternative.....</u>	<u>12</u>
<u>MONITORAGGIO E VERIFICA.....</u>	<u>13</u>

# PIANO DI ROTAZIONE DEL PERSONALE E CRITERI

## Rotazione del personale

La rotazione del personale è una tra le diverse misure che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.

La rotazione all'interno delle pubbliche amministrazioni, nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'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». Ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. b) della l. 190/2012, la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, quale misura organizzativa generale ad efficacia preventiva. Infatti, l'alternanza tra due o più soggetti in possesso della necessaria professionalità nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Come sottolineato dall'ANAC, lo strumento della rotazione non deve essere attuato in maniera acritica e generalizzata, ma solo con riferimento agli ambiti nei quali più elevato è il rischio corruttivo.

Per tutte le Aree, i servizi e gli uffici individuati come aree a rischio corruzione, dovrà essere disposta la rotazione degli incarichi, tenuto conto che la permanenza nel servizio non deve essere, di norma, superiore a cinque anni, onde evitare che possano consolidarsi delle posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di determinate attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente, per lungo tempo, dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

Il PNA 2019 all'allegato 2 esplicita che le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati; soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente. Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 1042 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 1513 (congedo parentale).

Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, l'identificazione in via preventiva dei criteri di rotazione, tra i quali:

- a) individuazione degli uffici;
- b) la periodicità;
- c) le caratteristiche.

Anche nella Deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 4 del 13.01.2020, nella lettera l) della parte dispositiva, si individua tra le linee di indirizzo in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza "Rielaborare le disposizioni, da attuarsi con idonea gradualità nell'arco del periodo di vigenza del Piano, in materia di rotazione del personale, in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, che tengano conto della loro effettiva praticabilità e sostenibilità sul piano organizzativo dell'Ente e che siano in conformità col Piano Nazionale Anticorruzione 2019".

In particolare, nell'elaborare le misure da adottare, occorrerà sempre operare un bilanciamento e contemperare l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati, soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente.

Tale rotazione, quindi, potrà essere disposta a condizione che:

- nella dotazione organica siano presenti più di una figura in possesso della specifica professionalità e di idonea categoria giuridica tra quelle previste dall'ordinamento professionale del comparto Regioni ed Autonomie locali;
- venga salvaguardata la continuità della gestione amministrativa e la rotazione non generi disfunzioni o inefficienze nell'erogazione dei servizi.
- venga garantita ai dipendenti interessati un'adeguata attività di formazione anche attraverso periodi di affiancamento dei dipendenti interessati.

La rotazione cosiddetta ordinaria deve essere preceduta da un atto di programmazione pluriennale e dall'approvazione di criteri con apposito atto dell'amministrazione, su proposta del RPCT, previa consultazione dei Dirigenti e previa informazione alle RSU e alle OO.SS..

La misura della rotazione risulta di complessa attuazione e può comportare, se non realizzata in una visione organica dell'azione amministrativa e delle priorità dell'amministrazione, disfunzioni e rallentamenti.

Per tale motivo la stessa necessità di adempimenti preliminari. Dopo aver identificato le strutture che svolgono attività nelle aree più esposte a rischio corruzione, è necessario valutare le competenze, di cui necessita ciascuna struttura.

Al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, occorre garantire adeguata formazione / affiancamento al personale subentrante. Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile ed impiegabile in diverse attività. La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze, infatti il presupposto di qualsiasi modalità di rotazione è costituito dallo svolgimento di formazione ad hoc con adeguata attività preparatoria di affiancamento. Al fine di creare competenze trasversali e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori, diminuendo in tal modo le problematiche connesse e conseguenti alla rotazione, è necessario assicurare percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche tramite sessioni formative in house, per i dipendenti, modalità prevista anche nel Piano triennale di Formazione del personale 2020-2022 dell'amministrazione approvato con deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 55 del 29.04.2020.

Si sottolinea l'importanza di coniugare l'attuazione di tale misura di prevenzione della corruzione con

l'esigenza di assicurare continuità dell'azione amministrativa, coerenza degli indirizzi e di garantire nel contempo la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico

Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Pertanto, non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo. Proprio per prevenire situazioni come questa, in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, le amministrazioni dovrebbero programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. L'applicazione della misura deve essere valutata anche se l'effetto della rotazione comporta un rallentamento temporaneo dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

## **Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione**

Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. In questi casi le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

A tal fine si può prevedere quanto segue.

- Modalità operative che favoriscono una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio.
- Nelle aree identificate come maggiormente esposte a rischio corruzione e per le istruttorie più delicate si prevedono meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, stabilendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà

della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;

- L'attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze.

A questo proposito si può fare riferimento a quanto elaborato dalla giurisprudenza ormai consolidata in ambito privatistico sull'attuazione del D. Lgs. 231/2001, applicando il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli. In tale ottica si individuano le seguenti modalità:

- estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- 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;
- meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);
- 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;
- misure di articolazione delle competenze ("segregazione delle funzioni") attribuendo a soggetti diversi compiti distinti:
  - I. svolgere istruttorie e accertamenti;
  - II. adottare decisioni;
  - III. attuare le decisioni prese;
  - IV. effettuare verifiche e controlli.

## **Programmazione della rotazione**

Per l'attuazione della misura è necessario, come anticipato, 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 possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione.

Tra i criteri vi sono:

- a) l'individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione;
- b) la fissazione della periodicità della rotazione;
- c) le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.

## **Uffici da sottoporre a rotazione**

Le misure di rotazione vengono applicate nelle aree individuate ad alto e a medio rischio corruzione vengono considerati, innanzitutto, gli uffici maggiormente esposti al rischio di corruzione per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso.

Sono suscettibili di essere sottoposti a rotazione tutti i dipendenti di ruolo cui sono conferiti incarichi di

responsabilità di servizio e/o di procedimento che possono, con il proprio comportamento illecito, incidere sul risultato dell'azione amministrativa.

## **Programmazione pluriennale della rotazione - Gradualità della rotazione**

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, la rotazione viene programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi, sulla base delle aree a rischio corruzione e al loro interno degli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi, secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria.

La misura della rotazione viene applicata ai responsabili del procedimento nelle aree ad alto e a medio rischio corruzione con una periodicità inferiore a 5 anni e in casi specifici anche inferiore a 4 anni.

Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, si procede a programmare in tempi diversi, non simultanei, la rotazione dell'incarico di Responsabile di un ufficio della medesima Area.

## **Rotazione del personale dirigenziale**

Per i Dirigenti, la rotazione ordinaria è disposta dal Presidente, in sede di assegnazione degli incarichi ai sensi dell'art. 50, comma 10 del D.lgs 267/2000.

## **Rotazione del personale non dirigenziale**

La rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata o all'interno dello stesso ufficio o tra uffici diversi nell'ambito dell'amministrazione.

## **Criteri di rotazione del personale tecnico amministrativo avente incarichi di responsabilità**

### *Rotazione nella stessa amministrazione tra uffici diversi*

Nell'ambito della programmazione della rotazione viene prevista una rotazione funzionale tra uffici diversi. Al personale suindicato, al quale viene conferita la responsabilità di un nuovo procedimento e/o servizio, dovrà essere garantito adeguato affiancamento utilizzando professionalità interne.

### *Rotazione nell'ambito dello stesso ufficio*

Il personale viene fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente, con la rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti.

Ciò può avvenire, ad esempio, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie, applicando la rotazione dei funzionari che fanno parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione.

Per gli uffici a diretto contatto con il pubblico che hanno anche competenze di *back office*, si prevede l'alternanza di chi opera a diretto contatto con il pubblico.

### *Periodo di raffreddamento (“cooling off period”)*

Il personale avente incarichi di responsabilità di Ufficio/servizio e/o procedimento potranno essere incaricati dei medesimi incarichi una volta trascorsi almeno tre anni, salvi tempi più brevi motivati dalla necessità improrogabile di provvedere alle attività e l'impossibilità di fare ricorso ad altri dipendenti.

## **Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva**

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di provvedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, ferma restando la possibilità di sospendere il rapporto, si provvederà nel seguente modo:

- per il personale dirigente: si procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, co. 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, co. 1, del d.lgs. 165/2001;
- per il personale non dirigente: si procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, co. 1, lett. l quater.

Per il personale non dirigenziale, dunque, la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro ufficio o servizio. Si tratta, quindi, di 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.

Per quanto attiene all'ambito oggettivo, e dunque alle fattispecie di illecito che l'amministrazione è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria, vista l'atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma, si ritiene di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione nonché quelli indicati nel D. Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235. L'Amministrazione potrà porre a fondamento della decisione di far ruotare il personale la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e dunque potranno conseguentemente essere considerate anche altre fattispecie di reato.

## **CRITERI DI ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE E DELLE FIGURE DI RESPONSABILITÀ**

I criteri di rotazione identificati dall' Ente sono:

### ***1. Individuazione degli uffici e aree a piu elevato rischio di corruzione nella provincia del Sud Sardegna;***

La rotazione tiene conto delle aree ad elevato rischio di corruzione come individuate nel Piano, pertanto, più è elevato il grado di rischio, più alta si manifesta la priorità dello spostamento. Il personale dell'Ente verrà coinvolto nella rotazione a seconda delle necessità e comunque tenuto conto 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.

## **2. Fissazione della periodicità;**

Il personale dell'Ente verrà coinvolto nella rotazione a seconda delle necessità e comunque tenuto conto del pregresso periodo di permanenza nell'attuale posizione, 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 misura della rotazione viene applicata ai responsabili delle aree ad alto rischio con una periodicità inferiore e 4 anni e nelle aree a medio rischio con una periodicità inferiore a 5 anni.

## **3. Caratteristiche della rotazione (funzionale );**

Il personale dell'Ente verrà coinvolto nella rotazione a seconda delle necessità e comunque tenendo conto della valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo verrà applicata la rotazione funzionale, cioè l'assegnazione al dipendente di altre competenze all'interno della medesima struttura.

## **4. Altri criteri**

Premesso che il personale dell'Ente verrà coinvolto nella rotazione a seconda delle necessità e comunque tenuto 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 della misura della rotazione con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, si precisa che la rotazione non deve penalizzare 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 appropriato periodo di affiancamento e/o formazione.

Tenuto conto della storia istituzionale della Provincia del Sud Sardegna che ha portato a una graduale ma importante diminuzione del personale, e una frequente riorganizzazione dei servizi, l'Ente privilegia un'organizzazione del lavoro che prevede periodi di affiancamento del personale con altro che, nel tempo, potrebbe sostituirlo; circolarità delle informazioni negli uffici; trasparenza interna delle attività; condivisione delle conoscenze professionali; chiara e organica articolazione dei compiti e delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni"); attribuzione della responsabilità dei procedimenti, di norma, a soggetti diversi dai dirigenti, ai quali compete invece l'adozione dei provvedimenti finali. In tutte le Aree dell'Amministrazione, sono state adottate le seguenti specifiche misure di prevenzione:

- informatizzazione delle procedure di protocollazione;
- applicazione del codice di comportamento dei dipendenti, con riferimento ai principi, valori e doveri in esso contenuti e, in particolare, all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, anche potenziale;
- somministrazione di percorsi di formazione professionale mirati, che consentono al personale di

approfondire le competenze, rafforzandone la capacità di autonoma valutazione circa la disciplina da applicare, di volta in volta, ai casi concreti.

Si prevede, quando l' organico dell'Ente lo consentirà, che nelle aree dell'Ente caratterizzate dalla alta specializzazione del personale, tenuto conto della peculiarità dei processi assegnati e delle attività di competenza, e dalla presenza di categorie professionali omogenee, le istanze assunte al protocollo vengono assegnate "casualmente" per l'istruttoria ai diversi responsabili di procedimento, allo scopo di evitare che possano instaurarsi, per lungo tempo, relazioni sempre con i medesimi utenti.

In considerazione del fatto che la rotazione è una misura che può contribuire ad accrescere le conoscenze e la preparazione professionale dei lavoratori, nell'ambito dell'Amministrazione, la stessa viene utilizzata come "strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane" e non assunta per fare fronte a situazioni di emergenza o con valenza punitiva. A tale scopo, poiché anche la formazione è una funzione fondamentale nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente, il piano della rotazione deve essere coordinato con la programmazione dell'attività formativa. Le indicazioni relative alla rotazione del personale non dirigenziale (funzionari/responsabili del procedimento) saranno applicate senza automatismi, di volta in volta, sempre a seguito di specifica valutazione dei dirigenti/referenti per la prevenzione e del responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza.

Sui criteri e sulle modalità di rotazione l'Amministrazione dà preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, allo scopo di permettere alle stesse di presentare osservazioni e proposte, anche se questo non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza effettua il monitoraggio sull'attuazione della presente misura di prevenzione e ne dà atto nella relazione finale, entro il 15 dicembre di ogni anno. A tale scopo, i dirigenti/referenti per la prevenzione dei diversi settori mettono a disposizione del RPCT ogni informazione utile a comprendere come la misura della rotazione venga progressivamente applicata e quali siano le eventuali difficoltà riscontrate. Il dirigente/referente del settore personale, inoltre, fornisce ogni informazione relativa all'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione.

## **Dirigenti**

Premesso che allo stato attuale vi è in servizio un unico dirigente con profilo amministrativo e due dirigenti con profilo tecnico a tempo determinato, la misura della rotazione dei dirigenti potrà essere applicabile solo nel momento in cui l'organico consentirà l'applicazione di tale misura.

La rotazione dei Dirigenti, la cui attività ricade nelle Aree di rischio di cui al PTPCT 2020/2022 dell'Ente, sarà applicata al termine dell'incarico.

L'affidamento dell'incarico ad altro dirigente, in attuazione della rotazione, quale misura di prevenzione della corruzione, prescindere dall'esito della valutazione del dirigente uscente. Sarà una misura di organizzazione del personale volta a valorizzare e ampliare le professionalità dell'ente e non persegue finalità punitive.

La misura della rotazione potrà essere applicata in tempi diversi, per Dirigenti e altro personale con incarichi di responsabilità, al fine di garantire che la struttura coinvolta e l'attività interessata siano costantemente presidiate dal Dirigente o da altro personale con esperienza specifica del settore.

Progressivamente la rotazione andrà applicata, ferma restando la priorità per le Aree a maggior rischio di corruzione. Il livello di rischio di particolare rilievo rilevato nel corso degli anni precedenti ad esempio con la partecipazione attiva dei Dirigenti Referenti e dei funzionari a supporto, in apposite riunioni, dovrà essere preso in considerazione nel momento in cui potrà essere applicata e le stesse Aree di rischio e tutta la mappatura dei Processi, dovrà essere sottoposta a valutazione, secondo quanto indicato dal PNA 2019.

Il livello di rischio sarà riportato nella mappatura dei processi all'interno delle Aree, e interesserà prioritariamente i Dirigenti che hanno ricoperto da più tempo le medesime funzioni ma anche quei Dirigenti che operano nelle Aree a minor rischio, allo scopo di evitare che nelle medesime Aree di rischio ruotino sempre gli stessi soggetti.

Il trasferimento del personale Dirigente da un'Area ad un'altra sarà vincolato ad un concreto e sostanziale mutamento delle funzioni, non rivestendo alcuna valenza la mera ridenominazione organizzativa delle Strutture alle quali il personale dirigente verrà assegnato, o la previsione di un ulteriore livello organizzativo o qualsivoglia diversa tipologia organizzativa.

Per l'affiancamento e la formazione ad hoc del personale neo incaricato, a condizione che l'organico lo consentirà si prediligerà l'utilizzo di professionalità interne, al fine di favorire l'acquisizione delle necessarie competenze e garantire continuità operativa e adeguati livelli di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

## **Dipendenti addetti a specifiche attività dell'Ente**

Al fine di attuare il criterio della rotazione dei dipendenti addetti a specifiche attività dell'Ente, occorre evidenziare che il nuovo Codice dei Contratti, adottato con il D.lgs. n. 50/2016 (aggiornato dal D.lgs. 56 del 19/04/2017 e dalla legge n. 96 /2017) ha innovato la disciplina riguardante la nomina dei componenti delle commissioni di aggiudicazione di contratti di appalti o concessioni, limitatamente alle fattispecie di cui agli artt. 77 e 78 del Codice Contratti. Il Consiglio di Stato, Sezione V, con sentenza n. 3570 del 04/06/2019, ha sottolineato che ai sensi dell'art. 216, comma 12, del D.lgs. 50/2016 per le procedure da aggiudicarsi con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa "il Presidente (della Commissione di gara) è, di norma, il dirigente amministrativo o altro dirigente della Stazione appaltante", con ciò attuando una previsione più restrittiva del dettato dell'art. 84, comma 3 del Codice dei Contratti, che prevedeva che lo stesso potesse essere sostituito da funzionario incaricato di funzioni apicali.

## **Misure alternative**

Ove la misura della rotazione rischi di compromettere il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, sottraendo specifiche competenze tecniche a determinate Aree, e comunque nei casi in cui non è possibile attuare la misura della rotazione, il dirigente competente adotterà le misure "alternative", per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione, attraverso meccanismi di condivisione delle fasi procedurali e segmentazione delle responsabilità rinnovato per più di una volta, "per due finalità: da un lato favorire la rotazione, che oltre ai benefici in punto anticorruzione, ha dei vantaggi

sul piano della contaminazione organizzativa e scambio di esperienze interne; dall'altro mette in moto l'organizzazione e offre ciclicamente opportunità di crescita e sviluppo per chi ne ha le capacità. Con la cd. segregazione delle funzioni, o articolazione delle competenze, il lavoro viene, così, organizzato attribuendo a soggetti diversi, previamente individuati con appositi provvedimenti registrati al Protocollo generale, i compiti relativi a:

- a) svolgimento di istruttorie e accertamenti;
- b) adozione di decisioni;
- c) attuazione delle decisioni prese;
- d) effettuazione delle verifiche

L'affidamento a più persone delle varie fasi procedimentali, fa sì che il rischio di commissione di errori o di comportamenti scorretti da parte di un medesimo soggetto sia mitigato o pressoché neutralizzato, **conseguendo un effetto analogo a quello della rotazione.**

Come indicato dall'all.2) al PNA 2019 ( delibera ANAC n.1064/2019), sono previste, quali modalità alternative alla rotazione in senso stretto, quindi :

- all'interno dello stesso ufficio, una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità.
- la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).

## **MONITORAGGIO E VERIFICA**

Nel PTPCT sono indicate le modalità attraverso cui il RPCT effettua il monitoraggio riguardo all'attuazione delle misure di rotazione previste e dispone il coordinamento con le misure di formazione. In ogni caso, tanto gli organi di indirizzo politico amministrativo che i Dirigenti, sono tenuti a mettere a disposizione del RPCT ogni informazione utile per comprendere come la misura venga progressivamente applicata e quali siano le eventuali difficoltà riscontrate. Analogamente, il dirigente con responsabilità in materia di formazione offre la massima collaborazione operativa al fine dell'effettivo raggiungimento dell'obiettivo della prevenzione della corruzione, rendendo disponibile al RPCT ogni informazione richiesta da quest'ultimo sull'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione, ed attuando in tempo utile le dovute informative alle OO.SS., nonché le competenti procedure amministrative.