

PARTE SECONDA

Deliberazioni del Consiglio e della Giunta

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 24 luglio 2018, n. 1359

Rotazione degli incarichi. Linee guida regionali.

Il Vice-Presidente della Giunta Regionale sulla base dell'istruttoria espletata dalla Dirigente del Servizio Trasparenza e Anticorruzione, nonché Dirigente della Sezione Affari istituzionali e giuridici, avv. Silvia Piemonte, e dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (RPCT), dott. Roberto Venneri, e condivisa con il dirigente della Sezione Personale e Organizzazione, dott. Nicola Paladino, riferisce quanto segue:

Premesso che

- Con DGR n.1518 del 31.07.2015 è stato adottato l'Atto di Alta Organizzazione del modello organizzativo denominato "Modello Ambidestro per l'innovazione della macchina Amministrativa regionale MAIA".
- Con DPGR n. 304 del 10 maggio 2016 sono state adottate modifiche ed integrazioni al decreto del 31 luglio 2015, n. 443 di adozione del modello organizzativo denominato "Modello Ambidestro per l'innovazione della macchina Amministrativa regionale" MAIA".
- Con DPGR n.316 del 17 maggio 2016 sono state definite le Sezioni di Dipartimento e le relative funzioni in attuazione del modello MAIA di cui a) Decreto del Presidente della Giunta Regionale 31 luglio 2015 n. 443.
- DGR n.2043 del 16 novembre 2015, è stata prevista la Nomina del Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione in capo al Segretario Generale del Presidente (art.7. comma1. Legge n. 190/2012 e art. 43, comma 1, D.Lgs. n.33/2013);
- Con DGR n.457 del 08.02.2016 la Giunta regionale ha modificato ed integrato l'allegato 3 alla deliberazione n.1518/2015;
- Con DGR n. 1176 del 29.07.2016 sono stati conferiti gli incarichi di Direzione di Sezione in attuazione al DPGR n.443 del 31.07.2015;
- Con determina n. 72 del 06.02.2017 sono stati istituiti i servizi afferenti il Gabinetto e la Presidenza della Giunta Regionale;

Rilevato che

- Il d.lgs. 165/2001, in particolare l'art. 16, comma 1, lett. 1-quater, prevede che i dirigenti dispongano con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- Il d.l. 190/2012 prevede, nei settori maggiormente a rischio, la rotazione in via ordinaria di dirigenti e funzionari;
- La Legge 124/2015 "Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche", al Capo III, art. 11 *Dirigenza Pubblica*, comma 1, lett. h, ha previsto, con riferimento alla durata degli incarichi, un periodo di quattro anni e contempla la facoltà di rinnovo per ulteriori due senza procedura selettiva per una sola volta, purché sorretta da idonea motivazione;
- Con deliberazione n. 831 del 03.08.2016 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione in cui, all'art. 7.2, dedica particolare attenzione alla rotazione del personale quale misura organizzativa preventiva alla corruzione prevedendo tra l'altro che il PNA 2016, in tema di Rotazione del personale, prevede (pag. 30) che per quanto riguarda i dirigenti la rotazione ordinaria venga programmata e sia prevista nell'ambito di un "Atto generale", approvato dall'organo di indirizzo politico, contenente i criteri e le modalità di rotazione degli incarichi dirigenziali. L'ANAC precisa, altresì, che tale "atto generale" ha anche lo scopo di "... evitare che la rotazione possa essere impiegata in modo poco trasparente, limitando l'indipendenza della dirigenza".

- Con DGR n. 69 del 31.01.2017 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2017-2019 comprensivo del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, pubblicato sul BURP n. 17 dell'8.2.2017.

Considerato che

- Già in attuazione del PTPC aggiornato al 2016, il quale richiamava espressamente l'obbligo di legge della rotazione del personale, lo strumento della rotazione è stato utilizzato dalla Regione in modo da contemperare le esigenze di prevenzione poste dalla l. n. 190/2012 con quelle connesse al buon andamento dell'Amministrazione e alla continuità amministrativa.
- In sede di monitoraggio dell'attività posta in essere dalla Regione per dare attuazione alla misura della rotazione, il RPC ha sinteticamente riassunto il processo di rotazione sino ad ora posta in essere dalla Regione sulla base di quanto riportato nell'allegato 1 della DGR n. 1518 del 2015.
- In particolare in sede di monitoraggio del PTPC è emerso sulla base di quanto riportato nella nota del 22.5.2017 prot. n. 9229 della Sezione Personale e organizzazione che "il nuovo modello organizzativo cosiddetto MAIA ha ridistribuito funzioni e competenze di Sezioni e Servizi secondo le politiche strategiche di questa Giunta regionale, operando un vero e proprio stravolgimento strutturale rispetto al precedente".
- A fine 2016 erano state attuate le misure del PTPC relative alla rotazione in maniera allineata e sincrona degli incarichi di Dirigente di Sezione, tale attività è proseguita nel 2017 per quanto riguarda gli incarichi di direzione delle strutture amministrative denominate Servizi. Difatti con determinazione n. 16 del 31 marzo 2017 del Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione sono stati conferiti da ultimo gli incarichi di direzione dei Servizi regionali. All'attuazione del nuovo modello organizzativo MAIA è conseguita dunque una generale riallocazione del personale dirigenziale, fatto salvo per alcune strutture amministrative laddove sono state conservate le precedenti funzioni e titolarità di incarichi.
- Il PTPC 2017-2019, approvato con DGR n. 69 del 31.1.2017, prevede nella Parte III dedicata a "La Gestione del rischio", la necessità di effettuare la rotazione del personale in base ai livelli di rischio dei procedimenti amministrativi.
- L'aggiornamento del PTPC per il 2018 di cui alla DGR n. 89 del 2018 prevede che "in una logica di evoluzione del modello e di necessaria complementarità della rotazione con le altre misure di prevenzione della corruzione, sarà compito del RPCT nel corso del 2018 proporre all'organo di Governo l'adozione di linee guida tese altresì a proporre la misura della formazione come strettamente funzionale alla crescita professionale dei dipendenti ed alla valorizzazione delle loro capacità lavorative".
- La struttura del RPCT, in raccordo con la Sezione Personale e organizzazione, tenuto conto dei criteri sulla rotazione elaborati dal gruppo di lavoro dei RPCT delle regioni cui ha partecipato anche il RPCT della Regione Puglia, esaminati dalla Conferenza dei Presidenti in data 13.06.2018, ha provveduto pertanto a predisporre le "Linee guida per la rotazione del personale della Regione Puglia", allegate alla presente deliberazione e costituenti altresì un primo aggiornamento del PTPC 2017-2019.

Tutto ciò premesso, si rende necessario adottare le linee guida allegate che stabiliscano un metodo di rotazione degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali che operano in contesti particolarmente esposti a rischio.

COPERTURA FINANZIARIA DI CUI AL D. LG5 N.118/2011 E S. M. I.

La presente deliberazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

Il presente provvedimento è di competenza della Giunta regionale ai sensi dell'art.4, comma 4, lett.k della L.R. n.7/1997 nonché dell'art. 44, comma 1, della L.R. n. 7/2004 "Statuto della Regione Puglia";

Il relatore, sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, propone alla Giunta l'adozione del conseguente atto finale,

LA GIUNTA REGIONALE

- Udita la relazione e la conseguente proposta dal vice-Presidente;
- Viste le sottoscrizioni poste in calce al presente provvedimento dalla Dirigente del Servizio Trasparenza e Anticorruzione, nonché Dirigente della Sezione Affari istituzionali e giuridici, avv. Silvia Piemonte, e dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (RPCT), dott. Roberto Venneri e dal Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione, dott. Nicola Paladino;
- A voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA:

- di prendere atto di quanto riportato in narrativa che qui si intende integralmente riportato;
- di approvare, per le ragioni espresse in premessa, le "Linee guida per la rotazione del personale della Regione Puglia", allegate alla presente deliberazione, facenti parte integrante del presente provvedimento;
- di disporre che le richiamate Linee guida costituiscano un primo aggiornamento del PTPC 2017-2019 di cui alla DGR. n. 69 del 2017;
- di trasmettere il presente atto all'ANAC per il tramite del RPCT;
- di disporre la massima diffusione e conoscenza del presente atto tra i dipendenti della Regione, pubblicandolo nella rete intranet di "primano";
- di disporre la trasmissione delle presenti linee guida alle Agenzie regionali e alle Società in house e controllate al fine di promuovere l'adozione anche da parte di tali soggetti di misure di rotazione come già, peraltro, indicato nelle Linee guida di cui alla Determinazione n. 8 del 17 giugno dell'ANAC;
- di disporre la pubblicazione del presente provvedimento nel Bollettino Ufficiale e sul sito della Regione Puglia - Sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali;
- di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
ROBERTO VENNERI

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
ANTONIO NUNZIANTE

Linee guida sulla rotazione del personale della Regione Puglia

I Premessa

Già a partire d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, l'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), la rotazione è stata prevista come misura seppure straordinaria e successiva 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». Tale misura già con il d.lgs n. 150/2009 ha assunto i caratteri di uno strumento fondamentale di trasparenza e contrasto alla corruzione.

Da ultimo con la L. n. 190/2012 all'art. 1, co. 5, lett. b) è stata espressamente introdotta la rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione come misura ordinaria di prevenzione della corruzione.

Difatti con deliberazione n. 831 del 3.8.2016 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione il cui paragrafo 7.2 è dedicato a fornire indicazione alle Amministrazioni sulla rotazione del personale, quale misura organizzativa preventiva alla corruzione prevedendo tra l'altro che la rotazione sia prevista nell'ambito di un "Atto generale", approvato dall'organo di indirizzo politico, contenente i criteri e le modalità di rotazione degli incarichi dirigenziali e non. L'ANAC precisa, altresì, che tale "atto generale" ha anche lo scopo di "... evitare che la rotazione possa essere impiegata in modo poco trasparente, limitando l'indipendenza della dirigenza".

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2017-2019 della Regione Puglia, approvato con DGR n. 69 del 31.1.2017 prevede che la rotazione sia applicata quale misura di prevenzione del rischio.

Si tratta di una 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 ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Per altro verso la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

In tale direzione va anche il nuovo modello di organizzazione denominato adottato dalla Regione Puglia con la DGR 31 luglio 2015, n. 1518 "Adozione del modello organizzativo denominato



“Modello Ambidestro per l’Innovazione della macchina Amministrativa regionale - MAIA. Approvazione Atto di Alta Organizzazione”.

Come infatti riportato nell’allegato 1 della richiamata DGR n. 1518 del 2015 “il flusso sistemico nella governance della Regione Puglia” di MAIA costituisce uno tra gli interventi per realizzare il cambiamento e l’innovazione dei singoli individui. Lo strumento della rotazione, come proposto nel MAIA, si differenzia dal modello deliberato con la DGR n. 2818 del 2014 perché mira a realizzare non soltanto la rotazione degli incarichi ricoperti nell’ambito delle microstrutture funzionali (Aree di coordinamento nel modello GAIA e Dipartimenti nel modello MAIA), ma anche tra differenti macrostrutture ed addirittura, se possibile, tra funzionari della macchina amministrativa regionale e funzionari della Agenzie regionali strategiche. Si tratta di realizzare una permeabilità amministrativa che supera la strategia sulla rotazione del personale di cui alla DGR n. 2818 del 2014 e che consente di realizzare in maniera più efficace la misura organizzativa di prevenzione della corruzione.

In una logica di necessaria complementarità della rotazione con le altre misure di prevenzione della corruzione, le presenti linee guida si occupano altresì della misura della formazione come strettamente funzionale alla crescita professionale dei dipendenti ed alla valorizzazione delle loro capacità lavorative.

In tal senso la rotazione e la formazione del personale costituiscono strumenti ordinari di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane e non devono assumere una valenza punitiva.

II ROTAZIONE ORDINARIA (criteri)

La rotazione ordinaria del personale è espressamente richiamata nel Piano Nazionale Anticorruzione. L’art. 1, co. 4, lett. e) della l. 190/2012, infatti, dispone che spetta all’ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

I settori particolarmente esposti alla corruzione sono quelli indicati in allegato al PTPC.

Con riferimento al campo di applicazione soggettivo di siffatta misura, sulla base di quanto riportato nel PNA 2016 “la lettura sistematica delle disposizioni normative, (co. 4, lett. e), e co. 5, lett. b) dell’art. 1 della l. 190/2012), tenuto anche conto della finalità sostanziale della misura e dello scopo della norma e, peraltro, in continuità con le indicazioni già fornite nel PNA 2013, inducono a ritenere che l’ambito soggettivo sia riferito a tutti i pubblici dipendenti”, fermi restando i vincoli di natura soggettiva (es. sede di servizio, permessi per assistere un familiare con disabilità, congedo parentale,...) attinenti al rapporto di lavoro.

Per altro verso la rotazione incontra vincoli di natura oggettiva correlati all’esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

A quest’ultimo riguardo in sede di applicazione della misura della rotazione ordinaria dovrà tenersi conto dei seguenti criteri:



- **Estensione funzionale:** la rotazione ordinaria per il personale non dirigenziale può essere limitata all'interno della Sezione (comprensiva anche dei Servizi in essa incardinati) o del Dipartimento o delle Strutture equiparate, purchè si realizzi una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti.
- **Estensione territoriale:** la rotazione ordinaria può avere carattere territoriale, fermi restando i vincoli di carattere soggettivo di cui sopra;
- **Gradualità:** la rotazione ordinaria è programmata secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, interessando dapprima il personale che svolge compiti e attività nell'ambito di strutture amministrative maggiormente esposte a fenomeni corruttivi, come individuate nel PTPC, per poi interessare anche le strutture con un livello di esposizione al rischio più basso. A tal fine nel Programma triennale della rotazione viene indicata una percentuale del personale non dirigenziale e non destinatario di posizioni di responsabilità da far ruotare; tale percentuale non può superare il 30% del personale complessivamente assegnato alla struttura interessata dalla rotazione;
- **Temporaneità degli incarichi:** per gli incarichi dirigenziali (di Sezione e di Servizio o di facenti funzioni) la durata dell'incarico non può superare quella legale (ossia 4 anni più eventuali altri 2 anni di proroga) e non può essere attribuito, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dirigente per più di nove anni di seguito. Per le PO e le AP, l'incarico non può essere prorogato per più di una volta e non può essere attribuita, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dipendente per più di nove anni di seguito.
- **Omnicomprendività:** la rotazione del personale interessa tutto il personale della Regione. Per il personale non dirigenziale e non titolare di posizioni di responsabilità (AP, PO e ad esse equiparate) la rotazione può essere disposta sia avendo riguardo alla Sezione (mutando i compiti e le attività assegnate al personale incardinato nella Sezione o nei Servizi ad essa riconducibili –cd. Rotazione funzionale-), sia all'interno del Dipartimento o della struttura amministrativa equiparata, sia infine avere carattere interdipartimentale.
- **Competenza:** il dipendente interessato dalla rotazione dovrà comunque possedere le competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa;
- **Attitudini e capacità professionali:** nell'attuare la rotazione dovrà comunque tenersi luogo ad una valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo, fatta salva l'attivazione di misure di formazione volte a programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

La misura della rotazione ordinaria non trova applicazione nei seguenti casi, per i quali Il Direttore del Dipartimento (o il soggetto ad esso equiparato) avrà cura di adottare le misure alternative di cui al par. VI:



- **Infungibilità:** la rotazione ordinaria non può essere attuata laddove lo svolgimento di determinate funzioni richieda l'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento o di specifici requisiti richiesti per svolgere determinate funzioni.
- **Continuità:** la rotazione ordinaria non può trovare applicazione per gli incarichi dirigenziali o di posizioni di responsabilità nel caso in cui in base a disposizioni europee o nazionali debba essere assicurata la continuità e la stabilità nello svolgimento di determinate funzioni per periodi superiori a quelli sopra previsti per la rotazione (ad es: nell'attività di gestione o di controllo del PO a valere su fondi strutturali).
- **Autonomia e Indipendenza:** la rotazione ordinaria non può trovare applicazione nel caso in cui si tratti di personale impegnato nello svolgimento di funzioni che richiedono una particolare autonomia e indipendenza dall'organo politico (quali ad es. le strutture analoghe alle Autorità garanti nazionali)

III MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE ORDINARIA

L'attuazione della misura della rotazione ordinaria è disposta secondo le seguenti modalità:

La Giunta regionale al fine di garantire la trasparenza del processo di rotazione predispone un Programma triennale della rotazione relativo a tutto il personale della Regione, su proposta della Sezione Personale e Organizzazione e in raccordo con il RPCT, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti e i relativi criteri.

La programmazione pluriennale della rotazione è disposta previo coinvolgimento di tutti i dirigenti per il tramite dei referenti del RPC, ed è calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura amministrativa (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni).

La collaborazione del dirigente in siffatta attività tesa a garantire la rotazione costituisce altresì un adempimento ai sensi dell'art. 13 co. 11 del Codice di comportamento di cui alla DGR n. 1423 del 2014.

I Referenti del RPC, coordinati dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e con il supporto della Sezione personale e organizzazione, svolgono l'attività istruttoria propedeutica all'adozione da parte della Giunta del Programma triennale della rotazione, trasmettendone gli esiti al Presidente della Giunta e all'Assessore competente in materia di personale per la successiva proposta in Giunta.

In particolare i Referenti del RPC (ossia i Direttori di Dipartimento e delle strutture equiparate), coordinati dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e con il supporto della Sezione personale e organizzazione:



- svolgono una previa attività ricognitiva della mobilità del personale già attuata negli ultimi tre anni all'interno delle strutture amministrative, anche in attuazione di quanto previsto dal precedente Programma triennale della rotazione, mettendo in evidenza se vi sono incarichi (dirigenziali o di posizioni di responsabilità) per i quali è stato già superata (o verrà a scadenza nel triennio di riferimento) la durata temporanea di cui ai criteri sopra indicati;
- verificano le misure di prevenzione del rischio corruzione, alternative alla rotazione, che sono state già attuate dalle strutture amministrative nel triennio precedente;
- propongono sulla base di quanto emerso dall'attività di ricognizione e di verifica di cui ai punti precedenti e tenendo conto delle strutture a maggior rischio corruzione di cui al PTPC, per quali incarichi dirigenziali o di responsabilità debba essere prevista la misura della rotazione nel triennio, proponendone eventualmente l'applicazione anche ai settori a basso rischio di corruzione sulla base del criterio di gradualità;
- in applicazione del criterio di omnicomprensività, propongono, infine, sempre sulla base di quanto emerso dall'attività di ricognizione e di verifica di cui ai punti precedenti e tenendo conto delle strutture a maggior rischio corruzione di cui al PTPC, per il personale non dirigenziale e non titolare di posizioni di responsabilità (AP, PO e ad esse equiparate) per quali Sezioni e Dipartimenti o altre Strutture equiparate prevedere la misura rotazione, limitandola ad una percentuale del personale complessivo assegnato alla struttura assegnata in applicazione del criterio di gradualità.

La Giunta regionale su proposta congiunta del Presidente della Giunta e dell'Assessore competente in materia di personale e sulla base dell'istruttoria di cui sopra adotta il Programma triennale della rotazione, di norma, entro il 30 giugno del triennio di riferimento.

La programmazione della rotazione è disposta nel rispetto dei criteri di cui al par. II.

Con specifico riferimento ai Dirigenti e ai titolari di Posizioni di responsabilità (AP, PO e ad esse equiparate), la rotazione sulla base di quanto prevede il PNA, deve essere progressivamente applicata anche ai Dirigenti e alle AP e PO che non operano nelle aree a rischio. Tanto anche al fine di evitare che nelle aree di rischio ruotino sempre le stesse persone.

La mancata previsione della rotazione per le strutture indicate come a maggior rischio corruzione nel PTPC, deve essere congruamente motivata da parte della Giunta regionale nell'atto di programmazione avendo cura di individuare misure alternative alla rotazione, idonee a ridurre il rischio corruttivo.

Al fine di evitare rallentamenti ed inefficienze nell'attività amministrativa la rotazione del dirigente di Sezione e dei dirigenti dei Servizi facenti capo alla stessa Sezione è disposta secondo tempi diversi, quantomeno a distanza di un anno. Nelle more può essere disposta una proroga dell'incarico per il tempo strettamente necessario ovvero l'assegnazione ad interim ad altro Dirigente sulla base delle disposizioni di cui al modello MAIA.

Parimenti anche la rotazione dei titolari di AP e PO facenti capo alla stessa Sezione o allo stesso Servizio è disposta in tempi diversi, quantomeno a distanza di un anno. Nelle more può essere disposta una proroga dell'incarico per il tempo strettamente necessario ovvero l'assegnazione ad interim ad altri titolari di AP o PO.



Allo scopo di evitare che siffatta rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive delle singole strutture amministrative interessate, il Programma prevede che la rotazione del personale non dirigenziale non interessi le medesime strutture per le quali è stato disposto nel triennio di riferimento la rotazione del personale con compiti di AP e PO.

Il Programma è attuato dalla Sezione Personale e Organizzazione nella predisposizione degli avvisi per l'assegnazione degli incarichi dirigenziali e dai Dirigenti (o Direttori) competenti ad adottare gli avvisi per l'assegnazione delle posizioni di responsabilità (AP, PO e altre equiparate).

La rotazione del personale non dirigenziale è attuata dal Dirigente della Sezione se si tratta di rotazione funzionale all'interno della stessa Sezione (comprensiva anche dei Servizi), ovvero dal Direttore del Dipartimento o dal coordinamento dei Direttori rispettivamente nel caso di rotazione intradipartimentale e rotazione interdipartimentale.

Il Programma può essere annualmente aggiornato dalla Giunta regionale, anche a seguito di quanto segnalato dal RPC in sede di monitoraggio, laddove se ne ravvisi la necessità in virtù di fatti sopravvenuti o di nuova valutazione da parte dell'Amministrazione.

IV ROTAZIONE STRAORDINARIA

In analogia a quanto previsto dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001, la rotazione straordinaria del personale dirigenziale e non, può essere disposta con provvedimento motivato nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Tale misura di carattere eventuale e cautelare è 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.

I dirigenti delle Sezioni provvedono a monitorare la sussistenza di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva nei confronti del personale e dei Dirigenti di Servizio incardinati nella Sezione, dandone comunicazione al RPC in caso di esito positivo e disponendo con proprio provvedimento motivato la rotazione all'interno della Sezione.

Nel caso in cui la misura debba interessare il Dirigente di Servizio, la rotazione straordinaria è disposta con provvedimento del Direttore di Dipartimento su proposta del dirigente della Sezione.

Sui dirigenti di Sezione e sul personale assegnato direttamente al Dipartimento l'attività di monitoraggio è svolta dal Direttore di Dipartimento (o dal soggetto ad esso equiparato), il quale nel caso ravvisi la sussistenza di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, ne da comunicazione al RPC e provvede con provvedimento motivato a disporre la rotazione all'interno del medesimo Dipartimento (o struttura autonoma) o a richiedere la mobilità interdipartimentale alla Sezione Personale e organizzazione.



Dunque per il personale non dirigenziale la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro Servizio o Sezione, mentre nel caso di personale dirigenziale, ha modalità applicative differenti comportando la revoca dell'incarico dirigenziale e, se del caso, la riattribuzione di altro incarico.

Le fattispecie di illecito per le quali trova applicazione la misura della rotazione straordinaria sono quelle di cui ai reati 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 che ricomprende un numero molto rilevante di gravi delitti, tra cui l'associazione mafiosa, quella finalizzata al traffico di stupefacenti o di armi, i reati associativi finalizzati al compimento di delitti anche tentati contro la fede pubblica, contro la libertà individuale.

Nel caso in cui il procedimento penale riguardi altre fattispecie di reato è rimessa alla discrezionalità del soggetto competente ad adottare il provvedimento, valutare se il comportamento posto in essere configuri una condotta di natura corruttiva.

V MISURA DELLA FORMAZIONE

Una adeguata formazione del personale, dirigenziale e non, costituisce una misura di prevenzione della corruzione sia complementare che alternativa alla rotazione ordinaria.

Complementare in quanto essa è fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

A tal fine la Sezione Personale e Organizzazione, in raccordo con RPC, si preoccupa di elaborare il Programma della Formazione del personale in modo da prevedere contribuire a rendere il personale più flessibilmente impiegabile in diverse attività e in una pluralità di ambiti operativi, rendendo altresì fungibili le competenze.

L'attività di formazione è svolta altresì secondo modalità di affiancamento che agevolino il passaggio di consegne tra il personale e favorendo la circolarità delle informazioni all'interno dell'amministrazione.

La formazione si rivela anche un utile strumento per evitare che solo pochi soggetti abbiano la conoscenza (dunque il controllo) di processi e procedimenti amministrativi.

VI MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE

Oltre alla formazione costituiscono misure alternative alla rotazione nella prevenzione del rischio corruzione, l'adozione di altre misure organizzative di prevenzione tese ad una maggiore trasparenza interna, come ad esempio l'adozione di modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività della struttura amministrativa.



Nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, possono essere adottati dal Dirigente meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo 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.

Altra misura organizzativa, da potersi adottare sempre da parte del dirigente, è quella di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze, evitando la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto (c.d. "segregazione delle funzioni") e individuando sempre, o quantomeno per le aree a rischio, un soggetto responsabile del procedimento che sia diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

All'uopo l'articolazione delle competenze all'interno della stessa struttura potrebbe prevedere la attribuzione a soggetti diversi dei seguenti compiti: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

VII MONITORAGGIO

In attuazione di quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPC verifica l'effettiva attuazione della rotazione come prevista nel Programma triennale della rotazione, acquisendo annualmente i relativi dati dalla Sezione Personale e Organizzazione e dai Referenti del RPC per quanto riguarda le misure adottate direttamente dai Dirigenti e dai Direttori di Dipartimento e le eventuali difficoltà riscontrate.

Il Servizio Personale e Organizzazione, responsabile in materia di formazione, rende altresì disponibili al RPC ogni informazione richiesta da questi sull'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione.

Nella relazione annuale, il RPC espone il livello di attuazione delle misure di rotazione e delle relative misure di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate, dando notizia eventualmente anche di segnalazioni di eventi corruttivi pervenute al RPC e di eventuali attività di vigilanza avviate dall'ANAC nei confronti della Regione.

DISCIPLINA TRANSITORIA

In sede di prima applicazione il Programma triennale della rotazione è predisposto entro il 31 marzo 2019 in modalità semplificata e sempre nel rispetto dei criteri di cui al par. II, laddove compatibili con quanto di seguito previsto.

I Referenti del RPC, coordinati dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e con il supporto della Sezione personale e organizzazione, nello svolgere l'attività istruttoria propedeutica all'adozione da parte della Giunta del Programma triennale della rotazione in sede di prima applicazione tengono conto in particolare:



- degli esiti della riorganizzazione complessiva della macchina organizzativa attuata attraverso l'adozione del nuovo modello MAIA che ha consentito una mobilità molto intensa del personale regionale, dirigenziale e non;
- delle misure di prevenzione del rischio corruzione, alternative alla rotazione, che sono state già attuate dalle strutture amministrative nell'anno precedente;
- degli esiti del processo in atto di aggiornamento dell'allegato al PTPC 2017-2019 relativo all'individuazione delle aree a maggior rischio corruzione e dell'attuazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio ivi indicate;
- della nuova disciplina in corso di adozione in materia di posizioni Organizzative, prevista dagli articoli 13, 14 e 15 del CCNL 21 maggio 2018.

Sulla base di tale attività istruttoria semplificata, i Referenti del RPC, coordinati dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e con il supporto della Sezione personale e organizzazione propongono per quali incarichi dirigenziali o di responsabilità (AP, PO e ad esse equiparate) e per il personale di quali Sezioni e Dipartimenti o altre Strutture equiparate debba essere prevista la misura della rotazione nel triennio successivo.

Il presente allegato si compone di 9 fascicoli (MOVE)
del Rute

