

**REPUBBLICA ITALIANA****REGIONE SICILIANA****ASSESSORATO REGIONALE DELL'AGRICOLTURA,  
DELLO SVILUPPO RURALE E DELLA PESCA MEDITERRANEA****L'ASSESSORE**

**VISTO** lo Statuto della Regione Siciliana;

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni;

**VISTA** la legge regionale 15 maggio 2000 n. 10 e successive modifiche ed integrazioni;

**VISTO** il C.C.R.L. del personale regionale con qualifica dirigenziale;

**VISTO** il C.C.R.L. del personale regionale del comparto non dirigenziale;

**VISTA** la legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19 e successive modifiche;

**VISTA** la legge 6 novembre 2012, n. 190, ed in particolare l'art. 1, comma 4, lett. e);

**VISTO** il D.P. n. 231 del 30/07/2013 con il quale è stato nominato il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Regione Siciliana,-

**VISTO** il D.A. n. 8234 del 14.12.2017 con il quale è stato conferito l'incarico di Capo di Gabinetto dell'Assessorato regionale dell'Agricoltura, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea al Dott. Marcello Maisano;

**VISTO** il D.P.Reg. n. 300/2015/188 del 26 gennaio 2015 con il quale i capi di gabinetto di ogni Assessorato regionale sono stati nominati Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza,,

**VISTO** il P.T.P.C.T. - Aggiornamento 2017 – 2019, adottato con D.P. n. 240 del 31 gennaio 2017, ed in particolare il § 4.3 "Rotazione del personale";

**VISTA** la nota proc. n. 28633 del 09 marzo 2017 del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella quale sono riassunte, tra l'altro, le fasi per l'attuazione, nell'anno 2017, della misura della rotazione del personale di cui al § 4.3 del P.T.P.C.T. - aggiornamento 2017 – 2019, integrato con decreto del Presidente della Regione del 31.01.2018 n° 524/Gab;

**RITENUTO** di dovere modificare il "Programma di rotazione triennale" dell'Assessorato regionale dell'Agricoltura dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea approvato dall'Assessore pro tempore nel 2017, contenente i criteri e le modalità di rotazione del personale dirigente e del personale non dirigenziale operanti nelle aree a rischio corruzione, in conformità a quanto prescritto dal § 4.3 del P.T.P.C.T. -aggiornamento 2017 – 2019;

**DECRETA****Art. 1**

In conformità a quanto prescritto dal § 4.3 del P.T.P.C.T. - Aggiornamento 2017 – 2019, integrato con decreto del Presidente della Regione del 31.01.2018 n° 524/Gab, è adottato l'aggiornamento annuale del "Programma di rotazione triennale" dell'Assessorato regionale dell'Agricoltura dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea di cui all'allegato A), costituente parte integrante del presente decreto.

**Art. 2**

Il presente decreto sarà pubblicato nel sito della Regione Siciliana Assessorato regionale dell'Agricoltura dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea, ai sensi dell'art. 68 della L.R. n. 21/2014 e s.m.i.

**29 MAR. 2018**

Unione Europea  
REPUBBLICA ITALIANA  
**Regione Siciliana**



**ASSESSORATO REGIONALE DELL'AGRICOLTURA, DELLO SVILUPPO RURALE E DELLA PESCA  
MEDITERRANEA**

**PROGRAMMA TRIENNALE DI  
ROTAZIONE DEL PERSONALE  
2018-2020**

**(Aggiornamento del programma triennale  
di rotazione del personale 2017/2019)**

## **1.Premessa**

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza della Regione Siciliana, con nota prot. n. 28633 del 09.03.2017, ha trasmesso la Direttiva di attuazione della misura § 4.3 "Rotazione del Personale" del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2017-2019.

Gli Uffici di diretta collaborazione dell'Assessore regionale dell'Agricoltura, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea sono tenuti, ai sensi della legge 190/2012 e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017/2019 (PTPC) ad adottare misure di prevenzione della corruzione.

Il concetto di corruzione in argomento ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

La rotazione del personale viene considerata come una misura organizzativa preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di posizioni di potere, evitando che il dipendente tratti per lungo tempo le stesse materie relazionandosi sempre con gli stessi soggetti, da realizzare previa definizione di adeguati criteri, in considerazione delle specifiche caratteristiche dell'Ufficio di diretta collaborazione, in ragione della natura fiduciaria degli incarichi in quanto conferiti direttamente dall'Organo politico senza preventivi avvisi di pubblicità delle postazioni vacanti – per quanto riguarda le postazioni dirigenziali – o atti di interpello – per quanto attiene al comparto non dirigenziale.

L'attuazione della rotazione è strettamente collegata alle altre misure di prevenzione della corruzione del PTPC e in particolare alla misura § 5.1. "Mappatura delle aree a rischio", alla misura § 4.10 "Piano della formazione del personale" e alla misura § 4.15 "Tutoraggio per il personale neo assunto o impegnato in nuovi settori lavorativi afferenti ad aree a rischio".

## **2. Finalità**

Il presente documento definisce i criteri di rotazione dei dirigenti e del personale del comparto addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione, così come individuate dalla legge 190/2012. La rotazione del personale deve tenere conto delle esigenze organizzative di questo Ufficio di diretta collaborazione e quelle specifiche di struttura.

L'attuazione della rotazione necessita della individuazione delle aree maggiormente esposte a rischio corruzione, va programmata su base triennale e va calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari della struttura in questione (dimensione e relativa dotazione organica), qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni, tenendo conto di un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria.

Tale rotazione va attuata tenendo conto dell'impatto della stessa sulla struttura, nonché salvaguardando il normale svolgimento dell'attività amministrativa, evitando di creare inefficienza e malfunzionamenti ed in generale garantire la continuità e l'efficacia dell'azione amministrativa.



### 3. Analisi dello scenario organizzativo interno

Per l'Ufficio di Gabinetto dell'Assessorato regionale dell'Agricoltura dello Sviluppo rurale e della Pesca Mediterranea gli elementi concernenti l'attuazione per l'anno 2018 della misura "rotazione del personale" prevista dal PTPC 2017-2019 sono riportati nella seguente tabella:

Rotazione del personale § 43 PTPC 2016-2019 Periodo considerato 02/08/2017 - 31/03/2018	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Altre Categorie
Numero unità di personale in servizio alla data del 31/03/2018 (Tutto il personale è di nuovo insediamento)	4	2	1	4
Numero di dipendenti che sono stati soggetti a rotazione	3	6	4	1
Percentuale di dipendenti che sono stati soggetti a rotazione	100%	100%	100%	100%
Numero di dipendenti soggetti a rotazione nel periodo considerato provenienti da Uffici operanti in aree a rischio	3	6	4	1
Numero di dipendenti che al 31/03/2018 è impegnato in aree a rischio corruzione con permanenza superiore a 5 anni	0	0	0	0

Nell'ambito di questo Ufficio di diretta collaborazione sono state individuate due aree a rischio: Area A) Processi finalizzati all'acquisizione e progressione del personale

Area A1) Reclutamento – Procedimento di conferimento incarico di componente di Ufficio di diretta collaborazione a soggetto esterno

Area A3) Conferimento di incarichi di collaborazione – Procedimento di incarico di consulenza art. 51 L.r. n. 41/85.

Area E) Ulteriore

- Designazione componente collegio dei revisori di enti sottoposti a controllo e vigilanza dell'amministrazione
- Designazione commissari straordinari e liquidatori di enti sottoposti a controllo e vigilanza dell'amministrazione
- Designazione componenti del consiglio di amministrazione e/o del comitato dei consorziati degli enti sottoposti a controllo e vigilanza dell'amministrazione.

#### **Ambito di applicazione**

Il presente documento si applica al personale dirigenziale e del comparto in base a quanto previsto dal PTPC 2017/2019, nel rispetto delle indicazioni contenute nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione, garantendo, al contempo, la continuità e il buon andamento dell'attività amministrativa e salvaguardando le professionalità acquisite.

Le procedure di rotazione del personale nelle aree a rischio sono distinte in:

- criteri generali per assicurare la rotazione dei dirigenti (rotazione incarichi dirigenziali);
- criteri generali per la rotazione del personale del comparto.

La rotazione è applicata prioritariamente nelle aree e attività individuate a rischio ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. a), della legge 190/2012.

### **Formazione – Affiancamento**

La rotazione non può prescindere da idonee iniziative formative dirette a istruire il personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività. Si considera quale misura minima, per garantire un bagaglio informativo iniziale, una attività preparatoria di affiancamento.

### **Criteri di rotazione per il personale**

Per la rotazione del personale, anche di qualifica dirigenziale, interessato per tipologia di incarico o carico di lavoro ad una delle individuate aree a rischio, si deve tenere conto della particolare qualificazione dell'incarico conferito direttamente dall'Assessore ai sensi del D.P.Reg. n. 8/2001, nonché delle dimensioni degli uffici di diretta collaborazione.

Premesso quanto sopra, in particolare, nelle aree ad elevato rischio corruttivo, la durata complessiva dell'incarico per il personale con qualifica dirigenziale e del carico di lavoro per quello del comparto non potrà superare, anche in presenza di rinnovi, i 5 anni.

Quanto sopra tenuto conto della durata propria degli Uffici di diretta collaborazione collegata alla permanenza in carica dell'Organo politico.

## **4. Procedure di attuazione**

L'attuazione della rotazione, come previsto sia dal Piano Nazionale anticorruzione 2016 che dal PTPC 2017-2019 deve essere accompagnata dall'adozione di un adeguato Piano della Formazione del personale al fine di garantire la presenza delle competenze professionali necessarie allo svolgimento delle specifiche attività, associando anche adeguati percorsi di affiancamento, tenendo conto della fuoririuscita dei dipendenti per motivi di pensionamento.

Inoltre vanno presi in considerazione i vincoli di natura soggettiva (permessi sindacali, congedo parentale ecc.) e i vincoli di natura oggettiva (appartenenza a categorie o professionalità specifiche), nonché la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali individuali.

Nei casi in cui non si renda possibile una rotazione, potranno essere introdotti interventi riorganizzativi che scompongono le attività di consueto facenti capo allo stesso ufficio, attribuendole a diversi soggetti al fine di escludere il consolidarsi di eventuali posizioni di potere.

Potrà essere introdotto il meccanismo della 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, per scongiurare una gestione esclusiva di particolari procedimenti più a rischio.

Potranno essere introdotti meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, attraverso un lavoro in team che potrà favorire nel tempo anche la rotazione degli incarichi.

Per ciò che concerne i **dirigenti**, il PNA 2016 osserva che “...alla scadenza la responsabilità dell'ufficio o del servizio dovrebbe essere di regola affidata ad altro dirigente a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente. Invero, l'istituto della rotazione dirigenziale, specie in determinate aree a rischio, dovrebbe essere una prassi 'fisiologica' mai assumendo carattere punitivo e/o sanzionatorio. Essendo la rotazione una misura che ha effetti su tutta l'organizzazione di un'amministrazione, progressivamente la rotazione dovrebbe essere applicata anche a quei dirigenti che non operano nelle aree a rischio. Ciò tra l'altro sarebbe funzionale anche a evitare che nelle aree a rischio ruotino sempre gli stessi dirigenti. La mancata attuazione della rotazione deve essere congruamente motivata da parte del soggetto tenuto all'attuazione della misura...”

### 5. Programmazione

Per dare concreta attuazione alla rotazione si rende necessario definire i criteri generali e le modalità che possano contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione.

1. **Priorità:** strutture più esposte al rischio di corruzione;
2. **Gradualità:** necessaria a mitigare l'eventuale rallentamento all'attività ordinaria;
3. **Tempo di permanenza:** la clausola temporale prevista dal Piano Anticorruzione è di 5 anni al massimo per il personale impegnato in aree ad alto rischio;
4. **Estensione a tutti i dipendenti:** sono coinvolti anche i dipendenti che non sono responsabili di procedimento o titolari di posizioni di particolare rilievo;
5. **Misure alternative alla rotazione:** Separazione delle funzioni. Trasparenza;
6. **Periodicità:** annuale (programmazione ed eventuali aggiornamenti entro il 31 marzo - individuazione del personale entro il 30 giugno -- realizzazione delle rotazioni previste entro il 31 ottobre),
7. **Comunicazione:** Comunicazione alle OO.SS. del programma triennale di rotazione e dei suoi eventuali aggiornamenti annuali;
8. **Preavviso,** il personale interessato alla rotazione viene informato con preavviso di almeno 60 giorni, al fine di consentire il passaggio delle consegne e il periodo di affiancamento,
9. **Monitoraggio e verifica:** entro il 30 novembre di ogni anno.

In occasione della rotazione verranno predisposti percorsi di formazione ed affiancamento, in conformità a quanto prescritto dalle sezioni 4.10 e 4.15 del PTPC2017-2019.

Data 29 marzo 2018

Il Referente per la prevenzione  
della corruzione e la trasparenza  
Dott. Marcello Maisano

