



REGIONE SICILIANA
PRESIDENZA
AUTORITÀ DI BACINO DISTRETTO IDROGRAFICO
DELLA SICILIA
STAFF 3 – CONTROLLI INTERNI DI GESTIONE

Prot. n. 7112

del 17/10/2019

Oggetto: Programma triennale di rotazione del personale dell'Autorità del distretto idrografico della Sicilia

Premessa

Il presente programma deriva dalle disposizioni contenute nel paragrafo 4.3 del P.T.P.C.T. aggiornamento 2019, adottato dalla Regione Siciliana con D.P. Reg. 507/Gab del 31/01/2019, e individua i criteri e le modalità di rotazione del personale inserito nelle aree a rischio dell'Autorità di bacino del distretto idrografico della Sicilia, al fine di prevenire i rischi che possono derivare da un'eccessiva vicinanza personale o da una fiducia sproporzionata tra il dipendente e utente/cittadino/fornitore.

A livello nazionale, il Piano anticorruzione prevede che le Pubbliche Amministrazioni adottino criteri di rotazione del personale che non si limitino a coinvolgere solo i dirigenti ma anche i responsabili del procedimento nelle aree a più elevato rischio di corruzione, prevedendo per i dirigenti che la rotazione avvenga solo alla scadenza dell'incarico.

In linea generale i provvedimenti di rotazione del personale devono tenere conto delle indicazioni inserite nel vigente PTPCT regionale coniugate alle esigenze organizzative sia a livello dipartimentale che di quelle delle strutture intermedie.

Per utilizzare efficacemente lo strumento della rotazione, preliminarmente occorre:

1. identificare gli uffici e i servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
2. individuare le modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'Amministrazione.

Individuazione ambiti a rischio

Gli ambiti a rischio sono quelli stabiliti dall'aggiornamento del PTPCT 2019/2021 adottato dalla Regione Siciliana con D.P. Reg. 507/Gab del 31/01/2019 ed interessa le seguenti aree:

Area A) acquisizione e progressione del personale;

Area B) affidamento di lavori, servizi e forniture;

Area C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario - autorizzazione o concessione;

Area D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

Area E) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

Area F) controlli, verifiche, ispezioni, e sanzioni;

Area G) incarichi e nomine;

Area H) affari legali e contenzioso;

Area I) pianificazione gestione del territorio;

Area M) programmazione e gestione dei fondi europei

Partendo da tali ambiti, si passa da individuare le strutture dirigenziali esposte al maggior rischio di corruzione, come da tabelle allegate.

Criteri

1.a) La rotazione non dovrà essere realizzata in modo acritico e generalizzato, ma solo con riferimento agli ambiti nei quali è più elevato il rischio di corruzione; coinvolgerà innanzitutto i responsabili del procedimento nelle strutture individuate nelle aree a rischio e non necessariamente tutti i dipendenti;

1.b) al fine di favorire il più ampio ricambio di personale potrà comunque essere coinvolto anche il personale degli ambiti non a rischio;

1.c) durante la rotazione deve essere garantita una continuità nelle attività svolte, senza ledere l'efficienza e salvaguardando le professionalità acquisite, anche nell'ottica di un miglioramento della performance; sotto questo aspetto la rotazione rappresenta una misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e di efficienza dell'organizzazione;

1.d) la rotazione sarà introdotta anche se comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria, dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;

1.e) la rotazione mira ad evitare che possano consolidarsi posizioni di potere correlate alla circostanza che uno stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti o attività;

1.f) la rotazione prescinde da valutazioni negative sull'operato del singolo dipendente, ma al contrario mira a potenziarne la professionalità;

1.g) dovranno essere valutate, prioritariamente, eventuali mobilità volontarie;

1.h) il ruolo di rappresentante sindacale non potrà essere ostativo al cambio di incarico;

1.i) rilevato che l'Autorità ha strutture periferiche, la rotazione cercherà di ridurre al minimo, e solo se strettamente necessario, gli spostamenti dei dipendenti tra le sedi del dipartimento;

1.l) in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché 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 sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altra struttura intermedia, o eventualmente a richiedere al Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale il trasferimento ad altra struttura di massima dimensione.

Per ciò che concerne i Dirigenti, i termini della rotazione saranno in ogni caso soggetti alla definizione degli incarichi, per i quali sarà sempre espletata la fase di pubblicità delle postazioni vacanti, alla scadenza dei contratti sottoscritti; alla data del presente programma i contratti non sono stati ancora definiti in quanto l'Autorità di bacino del distretto idrografico della Sicilia è di nuova istituzione.

Per quanto riguarda i responsabili del procedimento, sia ai sensi della L. 241/1990 sia del D.lgs 50/2016, si terrà conto, in aggiunta, dei seguenti ulteriori criteri:

- la rotazione dei responsabili deve essere valutata prioritariamente rispetto alla rotazione del resto del personale;
- la rotazione sarà effettuata dopo un periodo non superiore ai 5 anni, ma comunque in modo da non sovrapporsi ad altri avvicendamenti o da non interferire con altri mutamenti organizzativi;
- si dovrà tenere conto dei tempi previsti di pensionamento, per evitare interventi formativi o di riqualificazione che non potrebbero essere messi a frutto adeguatamente;
- nella rotazione degli incarichi saranno tenuti in considerazione la formazione (laurea, master, specializzazioni), e l'esperienza lavorativa pregressa;
- la rotazione dovrà essere preceduta da una adeguata attività preparatoria di affiancamento e da interventi formativi ad hoc.

Nei casi in cui non si renda possibile una rotazione dopo il periodo di 5 anni, potranno essere introdotti, in via sperimentale, 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.

Si applica, in ogni caso, il meccanismo della doppia sottoscrizioni 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.

Modalità di attuazione della rotazione.

La rotazione sarà supportata da idonee e tempestive iniziative formative dirette a formare il personale che dovrà subentrare nelle attività a rischi, e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività. Dove possibile, la formazione sarà effettuata con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che potranno essere utilizzate in una pluralità di settori.

Nei limiti delle possibilità garantite dal personale in organico, dovrà essere garantito l'affiancamento, sia per il personale soggetto a rotazione, che per i collaboratori addetti, affinché acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

Entro la data del 31 marzo di ciascun anno si provvederà ad aggiornare il programma triennale di rotazione, sulla scorta delle attività poste in essere nel corso dell'anno precedente. Le modalità di attuazione saranno soggetto ad informativa sindacale.

Entro la data del 30 giugno di ciascun anno, verrà individuato il personale oggetto della rotazione, secondo i criteri esposti, fatta eccezione per l'anno in corso in quanto l'Autorità di bacino per il distretto idrografico della Sicilia è stata istituita nell'anno 2019 e, solo a decorrere dall'agosto scorso ha assunto una propria identità, nella considerazione che sono stati affidati la maggior parte degli incarichi dirigenziali, mentre a giugno è stata trasferita una prima tranche di personale del comparto non dirigenziale, tutt'oggi sottodimensionata in quanto inferiore al 50% della dotazione organica prevista dall'art. 3 del Regolamento attuativo dell'Autorità di bacino, approvato con D.P.Reg.le n. 4 del 12 febbraio 2019.

Entro la data del 31 ottobre di ogni anno verranno attivate le procedure di trasferimento del personale individuato il 30 giugno, fatta eccezione per l'anno in corso per le motivazioni sopra specificate.

f.to Il Segretario Generale

Ing. Francesco Greco

f.to Il Dirigente della U.S.3

Ing. Lia Costa
