REPUBBLICA ITALIANA
REGIONE SICILIANA
PRESIDENZA
DIPARTIMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE

Prot. n. 4538 Data 29 MAR 2019

Allegati: n.

Oggetto: Programma triennale di rotazione del personale del Dipartimento Programmazione.

PREMESSA

In riferimento alla nota prot. 28633 del 9 marzo 2017 si rappresenta che il programma triennale di rotazione del personale discende da quanto dettato dal paragrafo 4.3 del P.T.P.C.T. aggiornamento 2019-2021, adottato dalla Regione Siciliana, in cui viene trattato l'argomento.
Lo scopo del programma è quello di individuare i criteri e le modalità per la rotazione del personale, inserito nelle cosiddette Aree a rischio, nell'ambito della Struttura di massima dimensione, in modo da prevenire i rischi che possono derivare da un'eccessiva vicinanza personale o da una fiducia sproporzionata tra dipendente pubblico e cliente/utente/fornitore.
I provvedimenti in materia di rotazione del personale devono ponderare le generali esigenze organizzative Dipartimentali e quelle specifiche delle singole strutture intermedie, e tenere in conto le indicazioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza emanato a livello regionale.
Il Piano Nazionale Anticorruzione, in tema di rotazione degli incarichi, prevede che le Pubbliche amministrazioni adottino i criteri per un'effettiva rotazione che coinvolga, non solo i Dirigenti, ma anche i Responsabili del procedimento nelle aree a più elevato rischio di corruzione.
In particolare, per i dirigenti la rotazione può operare solo alla scadenza dell'incarico, applicando comunque la vigente normativa in tema di conferimento degli incarichi.
Secondo quanto indicato nel Piano, l'alternanza 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.
La rotazione, pertanto, allontana il privilegio o la consuetudine e la prassi, che possono finire per favorire coloro che sono capaci di intessere relazioni con i dipendenti e/o dirigenti che, in maniera inamovibile, sono inseriti in un certo ruolo, a discapito di altri.
Lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative, infatti, detta misura di prevenzione del rischio di corruzione impone alcuni passaggi preliminari:

- in primo luogo, occorre identificare in via preventiva gli uffici e i servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione. È prevalentemente in questi ambiti che la rotazione degli incarichi deve essere utilizzata come strumento tipico anticorruzione. Ovviamente, anche in settori non identificati a priori è possibile avvalersene ricorrendone i presupposti, ma come "misura" operativa e da programmare col piano triennale;
- in secondo luogo, occorre, individuare in via preventiva anche 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.

1. Individuazione ambiti a rischio

Gli ambiti a rischio sono quelli interessati dalle 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) – Costituzione in giudizio nei procedimenti giudiziari in cui l'Amministrazione sia individuata come parte offesa – gestione magazzino – affari generali.

Partendo da tali ambiti, sono state individuate le strutture esposte al maggior rischio di corruzione; le tabelle allegate al presente Programma individuano le Strutture intermedie interessate.

2. Criteri operativi

Per dare concreta attuazione alla rotazione si rende necessario definire dei criteri generali che possano contemperare le esigenze dettate dalla normativa con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione.
A tal fine si individuano i seguenti criteri generali:

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; non coinvolgerà quindi tutti i dipendenti ma innanzitutto i responsabili di procedimento nelle strutture individuate nelle aree a rischio;
b) al fine di favorire il più ampio ricambio di personale potrà comunque essere coinvolto anche il personale degli ambiti non a rischio;
c) deve essere garantita una continuità nelle attività svolte, senza ledere l'efficienza e salvaguardando le professionalità acquisite, anche nell'ottica di un miglioramento delle performances ; sotto questo aspetto la rotazione rappresenta una misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e di efficienza dell'organizzazione;
d) la rotazione sarà introdotta anche se comporta un temporaneo rallentamento della attività ordinaria, dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;
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;
f) la rotazione prescinde da valutazioni negative sull'operato del singolo dipendente, ma al contrario mira a potenziarne la professionalità;
g) eventuali mobilità volontarie dovranno essere valutate prioritariamente;
h) il ruolo di rappresentante sindacale non potrà essere ostativo al cambio di incarico, tenendo conto delle necessità sottese alla rotazione e rilevato comunque che il Dipartimento non ha strutture periferiche, per cui tutto il personale è ubicato in un'unica sede;
i) 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 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 tutti i contratti stipulati tra il Dirigente Generale pro tempore ed ogni singolo Dirigente di struttura andranno a scadenza il 31.05.2019, ad esclusione di quelli che saranno posti in quiescenza.

Per ciò che concerne invece **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:

a) la rotazione dei responsabili deve essere valutata prioritariamente rispetto alla rotazione del resto del personale;
b) 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;
c) si dovrà tener conto dei tempi previsti di pensionamento, per evitare interventi formativi o di riqualificazione che non potrebbero essere messi a frutto adeguatamente;
d) nella rotazione degli incarichi saranno tenuti in considerazione la formazione (laurea, master, specializzazioni), e l'esperienza lavorativa pregressa;
e) 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 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.

3. 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 rischio, e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività. Dove possibile, la formazione verrà 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 questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.
Dirigenti neo incaricati, si cercherà di intervenire nelle fasi di trasferimento di competenze.
Entro la data del 31 marzo di ciascun anno verrà aggiornato il programma triennale di rotazione, sulla scorta delle attività poste in essere nel corso dell'anno precedente. Le modalità di attuazione saranno soggette ad informativa sindacale.
Entro la data del 30 giugno di ciascun anno, verrà individuato il personale oggetto della rotazione, secondo i criteri sopra esposti.
Entro la data del 31 ottobre verranno attivate le procedure di trasferimento del personale individuato il 30 giugno all'interno del Dipartimento.

Il Dirigente dell'Area
E. Patricolo

Il Dirigente Generale
D. Tornabene