REGIONE BASILICATA

LA GIUNTA

DELIBERAZIONE N° 9

SEDUTA DEL 14 GEN. 2020

Ufficio Risorse Umane e Organizzazione
Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione

OGGETTO D.Lgs. 165/2001 e L.190/2012 - Rotazione ordinaria e straordinaria del personale dirigenziale e non. Linee guida regionali - Approvazione

Relatore PRESIDENTE

La Giunta, riunitasi il giorno 14 GEN. 2020 alle ore 21,00 nella sede dell'Ente,

			Presente	Assente
1.	Vito **BARDI**	Presidente	X	
2.	Francesco **FANELLI**	Vice Presidente	X	
3.	Francesco **CUPPARO**	Componente	X	
4.	Rocco Luigi **LEONE**	Componente	X	
5.	Donatella **MERRA**	Componente		X
6.	Gianni **ROSA**	Componente	X	

Segretario: AVV. FRANCESCO FANELLI

ha deciso in merito all'argomento in oggetto, secondo quanto riportato nelle pagine successive.

L'atto si compone di N° 6 pagine compreso il frontespizio
e di N° 1 allegati

UFFICIO RAGIONERIA GENERALE

○ Prenotazione di impegno N° Missione.Programma Cap. per €

○ Assunto impegno contabile N° Missione.Programma Cap.

Esercizio per €

IL DIRIGENTE

Atto soggetto a pubblicazione ⊗ integrale ○ integrale senza allegati ○ per oggetto ○ per oggetto e dispositivo sul Bollettino Ufficiale della Regione Basilicata

VISTO il D.Lgs. n° 165 del 30 marzo 2001 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la L.R. n°12 del 2 marzo 1996, *"Riforma dell'organizzazione amministrativa regionale", e successive modifiche ed integrazioni*";

VISTA la D.G.R. n° 11 del 13 gennaio 1998, con cui sono stati individuati gli atti rientranti in via generale nelle competenze della Giunta Regionale;

VISTA la D.G.R. n. 1340 dell'11/12/2017 che disciplina l'iter procedurale delle determinazioni e delle disposizioni dirigenziali della Giunta Regionale;

VISTE le deliberazioni della Giunta Regionale n° 227/2014, n° 693/2014, n° 1314/2014 e n° 624/2016, inerenti la nuova denominazione e configurazione dei dipartimenti regionali relativi alle aree istituzionali della Presidenza della Giunta e della Giunta Regionale;

VISTE le DD.G.R. n° 694/2014, n° 689/2015 e n° 934/2017, inerenti il dimensionamento e l'articolazione delle strutture e delle posizioni dirigenziali delle aree istituzionali della Presidenza della Giunta e della Giunta Regionale;

RICHIAMATE le DD.G.R. dalla n° 229 alla n° 234 del 19 febbraio 2014, n° 418/2015, n° 818 e n° 819 del 31 luglio 2017, n° 152/2018 e n° 434/2018 e n. 524/2019, con le quali la Giunta ha proceduto alla nomina dei dirigenti generali dei dipartimenti;

RICHIAMATE le DD.G.R. n° 695/2014, n° 696/2014, n° 691/2015, n° 771/2015, n° 1260/2015, n° 1374/2015, n° 1417/2015, n° 42/2016, n° 602/2016, n° 649/2016, n° 701/2016, n° 896/2016, n° 1333/16, n° 20/2017, n° 209/2017, n° 286/2017, n° 355/2017, n° 674/2017, n° 826/2017, n° 953/2017, n. 437/2018, inerenti l'affidamento degli incarichi dirigenziali;

VISTA la L.R. n° 34 del 6 settembre 2001, relativa al nuovo ordinamento contabile della Regione Basilicata;

VISTO il D.Lgs. 23 giugno 2011 n° 118, recante "*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi" e successive modificazioni e integrazioni";*

VISTO il D.Lgs. 126/2014 che ha aggiornato il richiamato decreto legislativo 118/2011;

VISTA la L.R. n. 2 del 13 marzo 2019, avente ad oggetto *"Legge di stabilità regionale 2019*";

VISTA la L.R. n. 3 del 13 marzo 2019, avente ad oggetto *"Bilancio di Previsione Finanziario per il Triennio 2019-2021";*

VISTA la D.G.R. n. 169 del 15 marzo 2019 di approvazione della ripartizione in capitoli dei titoli, delle tipologie e delle categorie delle entrate e delle missioni, dei programmi, dei titoli e dei macro aggregati delle spese del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2019-2021;

VISTA la D.G.R. n. 306 del 29 maggio 2019 avente ad oggetto *"Riaccertamento dei residui attivi e passivi al 31 dicembre 2018 art.3 comma 4 – D.Lgs 118/2011 e conseguente variazione del bilancio pluriennale 2019/2021";*

VISTA la D.G.R. n. 308 del 29 maggio 2019 avente ad oggetto *"Disegno di legge circa l'approvazione del rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2018 della Regione Basilicata"*;

VISTA la D.G.R. n. 823 del 12 novembre 2019 avente ad oggetto *"Approvazione del Disegno di legge di prima variazione al bilancio di previsione pluriennale 2019/2021"*;

VISTA la L.R. n. 25 del 28 novembre 2019 avente ad oggetto *"Prima variazione al bilancio di previsione pluriennale 2019/2021"*;

VISTA la D.G.R. n. 873 del 30 novembre 2019 avente ad oggetto *"Ripartizione finanziaria in capitoli e titoli, delle tipologie e delle categorie delle entrate e delle missioni, dei programmi, dei titoli e dei macro aggregati delle spese, in seguito alle variazioni apportate dalla L.R. n° 25 del 28 novembre 2019 al bilancio di previsione pluriennale 2019/2021 della Regione Basilicata"*;

VISTA la DGR n. 826/2017 inerente, tra l'altro, il conferimento di incarico di direzione dell'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione per la durata di tre anni a decorrere dal 01/09/2017;

VISTA la D.G.R. n. 864/2019 di conferimento dell'incarico dirigenziale dell'Ufficio Valutazione, Merito e semplificazione per la durata di tre anni a decorrere dal 01/12/2019;

VISTO il D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 recante *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*, attuativo della Legge delega n. 190/2012;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001, in particolare l'art. 16, comma 1, lett. 1-quater che 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;

VISTA la L. 190/2012, *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* e, nello specifico, l'art. 1, comma 5 , lett. b) che prevede, nei settori maggiormente a rischio, la rotazione in via ordinaria di dirigenti e funzionari;

VISTA la deliberazione A.N.AC n. 831 del 03.08.2016 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione in cui al paragrafo 7.2 si dedica particolare attenzione alla rotazione del personale quale misura organizzativa preventiva nel contrasto alla corruzione, prevedendo, tra l'altro, che la rotazione sia trattata 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;

CONSIDERATO che nell'applicazione dell'istituto vanno presi in considerazione taluni vincoli di natura oggettiva, correlati al numero dei dirigenti in organico, all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire altresì la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle ad elevato contenuto tecnico;

RILEVATO che anche le previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021, approvato da questa Regione con D.G.R. n. 88/2019, evidenziano tale necessaria correlazione tra l'applicazione della rotazione ordinaria e i menzionati limiti oggettivi che possono comportare necessitate deroghe all'applicazione della misura;

VISTA la deliberazione A.N.AC n. 215 del 26.03.2019 recante *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001"*, che è intervenuta sul tema chiarendo i presupposti che rendono obbligatoria l'adozione da parte dell'amministrazione del provvedimento motivato di rotazione e quelli rispetto ai quali la misura può

considerarsi facoltativa e precisando altresì, quanto alla tempistica del procedimento, *"che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di* natura corruttiva" *di cui all'art. 16 , comma 1, lettera l-quater del d.lgs 162/2001 non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale";*

VISTA la deliberazione A.N.AC n. 1064 del 13.11.2019 di approvazione del "Piano Nazionale Anticorruzione 2019" che dedica, all' Allegato 2, particolare attenzione alla rotazione ordinaria del personale quale misura organizzativa preventiva alla corruzione;

CONSIDERATO, in ordine alla rotazione ordinaria, che essa deve trovare applicazione nel rispetto delle norme che disciplinano il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e non può essere utilizzata per revocare un incarico in corso di svolgimento prima della scadenza;

RICHIAMATO al riguardo l'art. 19 del D.Lgs.165/2001, ai sensi del quale: la durata dell'incarico dirigenziale, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati, non può comunque essere inferiore a tre anni né può eccedere il termine di cinque anni; la durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato; gli incarichi sono rinnovabili;

VISTA la L.R. 31/2010 "*Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i."* e, in particolare, l'art. 2 della medesima legge, che detta disposizioni di adeguamento della normativa regionale all'art. 19 del D.Lgs. 165/2001, prevedendo, tra l'altro, il principio della rotazione degli incarichi al fine di garantire il miglior funzionamento delle strutture regionali, nonché le modalità attuative del procedimento di conferimento di detti incarichi, mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, contenente il numero e la tipologia dei posti di funzione dirigenziale non generale disponibili ed i criteri di attribuzione;

VISTA la D.G.R. 680/2019 con la quale è stato dato mandato ai dirigenti generali dei Dipartimenti di provvedere alla proposta di riorganizzazione degli uffici, da sottoporre, previa informativa sindacale, all'approvazione della Giunta quale atto propedeutico all'emanazione degli avvisi di cui alla sopra richiamata L.R. 31/2010 per la copertura delle posizioni dirigenziali, dandosi atto che, nelle more dei predetti adempimenti, ai sensi dell'art. 22 della L.R. n. 18/2013, tutti gli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 2 della L.R. 31/2010 restano in essere sino alla data di conferimento o rinnovo degli incarichi da parte dell'organo competente e comunque sino alla data del 30/11/2019;

VISTA, altresì, la D.G.R. n. 867/2019 di differimento della data del 30/11/2019 al 31/01/2020, per le motivazioni ivi rappresentate, nelle more della conclusione del procedimento di assegnazione degli incarichi dirigenziali conseguente all'approvazione del riassetto organizzativo;

VISTA la L.R. n. 29 del 30 dicembre 2019, pubblicata sul B.U.R. n. 51 del 31 dicembre 2019, avente ad oggetto *"Riordino degli Uffici della Presidenza e della Giunta regionale e disciplina dei controlli interni";*

CONSIDERATA la necessità di approntare apposite linee guida recanti criteri e modalità per la rotazione ordinaria del personale regionale nonché per quella di carattere straordinario, anche in vista dei prossimi conferimenti di incarichi dirigenziali;

VISTO il documento allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, all'uopo predisposto dall'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione e dall'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione;

DATO ATTO che è stata resa la dovuta informativa alle organizzazioni sindacali in ordine ai criteri di rotazione contenuti nelle linee guida;

Su proposta del Presidente
Ad unanimità di voti espressi nei termini di legge

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- di approvare le "Linee guida per la gestione della rotazione ordinaria e straordinaria", allegate alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

- di trasmettere il presente atto all'ANAC per il tramite del RPCT;

- di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale della Regione Basilicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" – Disposizioni Generale.

IL RESPONSABILE P.O.
(Ezia Araneo)

(Katia Mancusi)

IL DIRIGENTE
(Gerardo Travaglio)

(Mariarosaria Pace)

In ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 la presente deliberazione è pubblicata sul portale istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente:		
Tipologia atto	Altro	
Pubblicazione allegati	Si X No ☐	Allegati non presenti ☐
Note	Fare clic qui per immettere testo.	
Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa o nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.		

LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DELLA ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA

Premessa

Con il d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, Testo Unico sul pubblico impiego, e segnatamente con l'art. 16, co. 1, lett. 1-quater) il legislatore ha disciplinato l'istituto della rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni al verificarsi di fenomeni corruttivi, prevedendone l'applicazione *"nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»*. Con il d.lgs n. 150/2009 la misura ha assunto i caratteri di uno strumento fondamentale di trasparenza e contrasto alla corruzione.

Nell'ambito delle disposizioni di cui alla L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e, nello specifico all' art. 1 co. 5, lett. b), è stata espressamente introdotta la rotazione del personale nelle aree a più elevato rischio di corruzione come misura ordinaria di prevenzione della corruzione.

In tale direzione anche il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC con deliberazione n. 831/2016, che al paragrafo 7.2 fornisce alle amministrazioni pubbliche indicazioni operative e procedurali, prevedendo, tra l'altro, che la rotazione sia trattata 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.* "

1.1. ROTAZIONE ORDINARIA - Criteri

Come detto, il Piano Nazionale Anticorruzione considera la rotazione ordinaria del personale quale misura organizzativa generale di prevenzione della corruzione, destinata ad operare nella fase *fisiologica* della vita dell'Amministrazione, al fine di limitare il consolidarsi di relazioni idonee ad alimentare dinamiche improprie nella gestione della cosa pubblica, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La rilevanza attribuita alla misura della rotazione si basa sul convincimento che l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduca il rischio che il dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi e procedimenti, e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti in grado di attivare dinamiche inadeguate.

I riferimenti normativi dell'istituto della rotazione ordinaria del personale sono contenuti nella legge n. 190/2012, che all'art. 1, comma 4, lett. e), in combinato disposto con l'art. 19, comma 15 del D.L. 90/2014 conv. in L. 114/2014, attribuisce all'A.N.AC. il compito di definire i *"criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione"*, e all'art. 1, c. 10, lett. b) impone al Responsabile per la prevenzione della corruzione di provvedere *"alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'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"*.

Il P.N.A. 2016, ha recepito e sviluppato le diffuse posizioni interpretative espresse nel corso degli anni dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito all'istituto della rotazione (già nel P.N.A. 2013 e nell'aggiornamento 2015), e rappresenta la fonte di regolazione uniforme della materia, dalla quale le Pubbliche Amministrazioni possono trarre gli spunti necessari al fine di attuare detta misura di prevenzione all'interno dei propri ordinamenti.

Di seguito, in estrema sintesi, sono riportati i più significativi princìpi e criteri direttivi contenuti nel P.N.A. 2016 con riferimento alla rotazione ordinaria:

- l'ambito soggettivo di applicazione della rotazione ordinaria si estende a tutti i pubblici dipendenti;
- per il personale dirigenziale è opportuno che la rotazione ordinaria sia fatta oggetto di apposita programmazione nell'ambito di un atto generale approvato dall'organo di indirizzo politico della singola Amministrazione, che indichi chiari e oggettivi criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali, al fine di evitare che la rotazione sia impiegata in modo non trasparente e tale da limitare l'indipendenza della dirigenza;
- sempre con riguardo al personale dirigenziale, negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione, sarebbe preferibile che la durata dell'incarico fosse fissata al limite minimo legale. 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. 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 di rischio ruotino sempre gli stessi dirigenti;
- tenuto conto dell'impatto che la rotazione produce sull'intera struttura organizzativa, è consigliabile programmare la stessa secondo un criterio di gradualità al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso;
- la formazione rappresenta una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. Si tratta, complessivamente, di instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, al fine di porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione. In una logica di formazione dovrebbe essere privilegiata una organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo. Così come dovrebbe essere privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta le possibilità di impiegare per esse personale diverso;
- sui criteri generali di rotazione deve essere data preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

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 dell'Ufficio o del Dipartimento o delle Strutture equiparate, purché 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 PTPCT, per poi interessare anche le strutture con un livello di esposizione al rischio più basso. La rotazione verrà, comunque, limitata ad una percentuale non superiore al 30% del personale complessivamente assegnato alla struttura interessata, allo scopo di evitare il repentino e sostanziale depauperamento di risorse e competenze e il conseguente rallentamento dell'attività amministrativa.
- **Temporaneità degli incarichi**: la durata degli incarichi dirigenziali, anche di livello generale, è correlata agli obiettivi prefissati e comunque non può essere inferiore a tre anni né superare il termine di cinque anni. L'incarico è rinnovabile e non può essere attribuito, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dirigente per più di dieci anni di seguito, ferma restando la previa, attenta valutazione e ponderazione dell'eventuale rinnovo, con particolare riguardo alle aree a più alto rischio. Per le PO, l'incarico può essere rinnovato e non può essere attribuito, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dipendente per più di nove anni di seguito. La durata massima di ciascun incarico di responsabilità può eccezionalmente superare i limiti precedentemente indicati nel caso di collocamento a riposo o comunque di cessazione del rapporto di lavoro del dirigente o funzionario incaricato entro i successivi dodici mesi
- **Omnicomprensività**: la rotazione del personale interessa tutto il personale della Regione. Per il personale non dirigenziale e non titolare di posizioni di responsabilità (PO e ad esse equiparate) la rotazione può essere disposta sia avendo riguardo all'Ufficio (mutando i compiti e le attività assegnate al personale incardinato nell' Ufficio -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**: la rotazione non potrà, comunque, prescindere da una puntuale valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo rispetto al ruolo da ricoprire, fatta salva l'attivazione di misure di formazione e di affiancamento propedeutiche alla rotazione stessa.

La misura della rotazione ordinaria non può trovare applicazione quando si oppone ai seguenti criteri:

- **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.
- **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.

1.2. ROTAZIONE ORDINARIA - Modalità di attuazione

L'applicazione della misura è riferita al conferimento di un incarico di funzione dirigenziale o di posizione organizzativa avente lo stesso oggetto o i medesimi contenuti di un precedente incarico assegnato al medesimo dirigente o funzionario, effettuato a seguito della scadenza o comunque della cessazione dell'incarico.

La Giunta regionale, competente al conferimento degli incarichi dirigenziali, provvede su proposta del dirigente generale del dipartimento nel cui ambito è allocata la posizione da ricoprire. Nella proposta, in uno alle valutazioni di adeguatezza professionale rispetto al ruolo da affidare che motivano l'indicazione, è dato conto dell'applicazione della rotazione o delle ragioni che consentono di derogarvi, secondo i criteri definiti nel paragrafo 1.1. Ai fini della verifica del rispetto del limite di durata degli incarichi, si avvale dei dati risultanti all'ufficio Risorse Umane e Organizzazione circa l'oggetto e la titolarità degli incarichi dirigenziali affidati negli ultimi dieci anni.

Analogamente procede il dirigente generale del dipartimento, o il diverso soggetto cui è attribuita la competenza dagli atti organizzativi regionali, in occasione del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.

In sede di affidamento dell'incarico e ai fini dell'attuazione della misura della rotazione, in uno alla competenza professionale richiesta per il ruolo, è valutato l'oggetto dell'incarico risultante dall'organigramma vigente all'atto del conferimento in rapporto ai precedenti incarichi ricoperti da ciascun dirigente o funzionario, ed al livello di rischio correlato alla posizione di lavoro.

Qualora, per l'infungibilità della figura dirigenziale e non dirigenziale, per esigenze di continuità di presidio di una data funzione, o anche per ragioni organizzative legate alla carenza di figure dirigenziali, non sia possibile dar corso alla rotazione, ne è data congrua motivazione nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

In tali casi, a cura della Giunta o del dirigente generale del dipartimento interessato, secondo le rispettive competenze, sono adottate misure organizzative alternative, che prevedano una diversa definizione dell'ambito delle competenze dell'ufficio oppure una più articolata distribuzione dei compiti e responsabilità tra i soggetti all'interno della struttura.

Nelle aree identificate come a maggior rischio corruttivo possono essere adottati meccanismi di condivisione delle fasi procedimentali, con il coinvolgimento di più soggetti nelle valutazioni finali dell'istruttoria, o con l'attribuzione a soggetti diversi di distinte fasi del procedimento, ricorrendo – ove ulteriormente necessario – all'individuazione di un soggetto diverso dal dirigente per l'adozione del provvedimento finale.

2.1. ROTAZIONE STRAORDINARIA- Criteri

La rotazione straordinaria del personale va intesa quale misura destinata ad operare nella fase *patologica* della vita dell'Amministrazione, ossia a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

La relativa fonte normativa è rappresentata dall'art. 16, c. 1, lett. l-quater), del d.lgs. n. 165/2001 secondo il quale i dirigenti di uffici dirigenziali generali *"provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*.

Prime rilevanti indicazioni interpretative sull'istituto della rotazione straordinaria sono state fornite dall'A.N.AC. attraverso il P.N.A. 2016 nei termini di seguito sintetizzati:

- sulla funzione della rotazione straordinaria: "dall'art. 16, c. 1, lett. l-quater del d.lgs. n. 165/2001 si desume l'obbligo per l'Amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro 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";
- sulle modalità di attuazione della misura: "mentre per il personale non dirigenziale la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, nel caso di personale dirigenziale ha modalità applicative differenti comportando la revoca dell'incarico dirigenziale e, se del caso, l'attribuzione di altro incarico";
- sull'ambito oggettivo di applicazione della misura (ovvero le fattispecie di reato in relazione alle quali opera): "vista l'atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma e, in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, si riterrebbe di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. n. 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 [n.d.a. associazione mafiosa, associazione finalizzata al traffico di stupefacenti, al compimento di delitti contro la fede pubblica e la libertà individuale]. Oltre ai citati riferimenti, più in generale, 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".

Successivamente, l'ANAC con il P.N.A. 2018 e con delibera n. 215 del 26 marzo 2019, quest'ultima emanata al fine di meglio chiarire quali siano le condotte corruttive presupposto per l'adozione della rotazione straordinaria nonché il momento del procedimento penale in cui deve essere adottato il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, ha precisato che l'Amministrazione, nel valutare l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso di specie, è tenuta a verificare la sussistenza dei seguenti presupposti:

- A. l'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti;

- B. l'esistenza di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. n. 165/2001, nei termini sopra rammentati.

Quanto al presupposto di operatività della rotazione straordinaria di cui alla lettera A del precedente elenco, il momento a partire dal quale l'Amministrazione è legittimata a disporre la rotazione straordinaria:

- nel caso in cui il presupposto sia rappresentato dall'avvio di un procedimento disciplinare, coincide con la comunicazione della contestazione dell'addebito disciplinare ai sensi dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001;
- nel caso in cui il presupposto sia rappresentato dall'avvio di un procedimento penale, l'espressione *"avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva"* di cui all'art. 16 , comma 1, lettera l-quater del d.lgs 162/2001 non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale (delibera ANAC n. 215/2019) .

Con riferimento al secondo presupposto di operatività della rotazione straordinaria, sopra indicato alla lettera B, l'adozione del provvedimento motivato che dispone la rotazione straordinaria è obbligatoria in presenza di fatti di corruzione riconducibili ai delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale (delibera ANAC n. 215/2019)

L'adozione del provvedimento resta facoltativa nei casi di procedimenti penali avviati per altri reati contro la p.a. (di cui al capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.Lgs. n. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.Lgs. n. 165/01 e del d.lgs. n. 235/2012).

La misura trova applicazione nei confronti di tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, anche generali, interni ed esterni, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2.2 ROTAZIONE STRAORDINARIA- Modalità di attuazione

L'avvio del procedimento di rotazione consegue alla conoscenza, in qualsiasi modo, da parte dell'amministrazione dell'avvio del procedimento penale a carico del dipendente per fatti corruttivi. L'avvio del procedimento penale deve intendersi riferito al momento in cui il dipendente è iscritto nel registro degli indagati e non solo all'atto processuale con cui il giudice dispone il giudizio o atto equipollente. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 3 comma 1 della legge n. 97/2001 nel caso di rinvio a giudizio per i reati ivi indicati.

Ai sensi dell'art. 55-bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, l'avvio del procedimento disciplinare coincide con la data di comunicazione della contestazione dell'addebito al dipendente.

Il procedimento di rotazione straordinaria è curato dal dirigente generale del dipartimento presso cui è attestato il dirigente o il dipendente nei cui confronti è avviato il procedimento penale o disciplinare.

Il dipendente, anche ai sensi del CCNL e del codice di comportamento, comunica all'amministrazione, all'indirizzo dell'ufficio Risorse Umane e Organizzazione, l'avvio del procedimento penale a suo carico.

L'ufficio Risorse Umane e Organizzazione, ricevuta l'informativa dal dipendente o dal Pubblico Ministero circa l'avvio dell'azione penale ai sensi dell'art. 129 disp.att.c.p.p., o anche dal RPCT, ne informa immediatamente il dirigente generale del dipartimento di appartenenza per le valutazioni conseguenti.

L'eventuale trasferimento ad altro ufficio del dipendente è adottato con immediatezza, non oltre dieci giorni dalla conoscenza del fatto, previo confronto in contraddittorio con l'interessato. Il provvedimento di

rotazione motiverà le ragioni che inducono a disporre il trasferimento, precisando anche la durata della misura. Ove il procedimento si concluda con esito negativo circa la necessità dello spostamento, il provvedimento motiverà l'insussistenza dell'esigenza cautelare, utile a giustificarlo.

La rotazione straordinaria disposta nei riguardi di un dirigente comporta di regola la revoca dell'incarico, e l'affidamento di un diverso incarico o, in caso di impossibilità, l'assegnazione a funzioni ispettive, di consulenza e studio ai sensi dell'art. 19 comma 10 D.Lgs. n. 165/01.

È anche possibile, considerato il carattere cautelare e la durata della misura del trasferimento in rapporto alla residua durata dell'incarico dirigenziale, valutare di disporre in luogo della revoca la sospensione dall'incarico dirigenziale e la sua attribuzione non in via definitiva ma interinale ad altro dirigente.

Gli esiti del procedimento di rotazione sono trasmessi alla Giunta, per il tramite della segreteria generale dell'organo, ai fini del conferimento di un nuovo incarico al dirigente, qualora ricorrano le condizioni per fare luogo al trasferimento.

Qualora l'avvio del procedimento penale riguardi il dirigente generale del dipartimento, la Giunta provvede alle valutazioni conseguenti motivando l'eventuale conferma o la revoca dell'incarico disponendo, ove l'incaricato sia anche dirigente o dipendente della stessa amministrazione regionale, la sua assegnazione ad altro ufficio o funzione all'interno dell'ente.

Il trasferimento ad altro ufficio del dipendente titolare di posizione organizzativa comporta di regola la revoca dell'incarico, salva la possibilità - valutate le circostanze e la residua durata dell'incarico – di disporne la sospensione fino alla scadenza della misura e l'eventuale affidamento ad interim dell'incarico ad altro funzionario secondo del CCNL e delle disposizioni interne di settore.

Dell'avvio e dell'esito dei procedimenti di rotazione straordinaria condotti è data comunicazione al RPCT e all'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione.

3. MISURA DELLA FORMAZIONE

Una adeguata formazione del personale, dirigenziale e non, costituisce una misura di prevenzione della corruzione sia propedeutica che complementare alla rotazione ordinaria in quanto garantisce l'acquisizione, da parte del personale, delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo all'implementazione della rotazione.

A tal fine, l'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione, in raccordo con il RPCT, si preoccupa di elaborare il Programma della Formazione allo scopo di rendere il personale più flessibilmente impiegabile in diverse attività e in una pluralità di ambiti operativi, rendendo, altresì, fungibili le sue competenze.

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

La formazione si rivela anche un utile strumento atto ad evitare che solo pochi soggetti abbiano la conoscenza e dunque il controllo univoco ed esclusivo di taluni processi e procedimenti amministrativi.

4. MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE

E' prevista l'adozione di altre misure organizzative di prevenzione del rischio corruzione tese ad una maggiore e rafforzata trasparenza interna, come ad esempio la condivisione di più modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione alle attività delle strutture amministrative.

Negli uffici caratterizzati da processi a rischio elevato e rilevante, possono essere adottati dai dirigenti meccanismi di condivisione delle fasi procedimentali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore uno o più funzionari, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento ai fini dell'interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni e le decisioni finali.

Altra misura organizzativa importante potrà essere quella di attuare, da parte del dirigente, 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, cui competa l'adozione del provvedimento finale.

5. MONITORAGGIO

In attuazione a quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della L. 190/2012, il RPCT verifica l'effettiva implementazione della rotazione, quale misura obbligatoria prevista nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, acquisendo annualmente dall'ufficio Risorse Umane e Organizzazione relativi dati relativi alle misure adottate direttamente dai dirigenti e dai dirigenti generali dei dipartimenti e le eventuali difficoltà riscontrate.

L'ufficio Risorse Umane e Organizzazione, responsabile in materia di formazione, rende, altresì, disponibili al RPCT le informazioni circa l'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione.

Nella relazione annuale il RPCT relaziona sul livello di attuazione delle misure di rotazione e delle relative misure complementari di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e misure realizzate.

Del che è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE

Si attesta che copia conforme della presente deliberazione è stata trasmessa in data 20 . 01. 2020
al Dipartimento interessato ☒ al Consiglio regionale ○

L'IMPIEGATO ADDETTO