



CITTA' DI AGRIGENTO

**REGOLAMENTO PER LA ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DEL
PERSONALE- Legge n. 190/2012**

Approvato con deliberazione di G.C. n. _____ del _____

INDICE

1. premessa ed ambito di applicazione	3
2. criteri di rotazione	4
3. limiti soggettivi	4
4. limiti oggettivi.....	4
5.criteri generali.....	5
6.. rotazione del personale dirigenziale.....	5
7. rotazione del personale con incarico di posizione organizzativa.....	5
8. rotazione del personale responsabile di procedimento e altro personale.....	6
9. formazione finalizzata alla rotazione	6
10. misure alternative in caso di impossibilità di rotazione	6
11.piano di rotazione.....	7
12. rotazione straordinaria.....	8
13. norme finali	9

Art. 1

Premessa e ambito di applicazione

Con l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/2023 e con i precedenti piani è stata prevista come misura organizzativa a carico dei responsabili di settore la rotazione ordinaria del personale nelle aree a maggior rischio corruttivo.

Il Comune di Agrigento, nel corso degli anni ha subito un progressivo depauperamento di figure dirigenziale e non dirigenziali per collocamento a riposo e mobilità, non sostituite con i piani annuali per le assunzioni; ad oggi il comune ha in dotazione organica solo tre dirigenti a cui è affidata la direzione di sette settori tra titolarità ed interim nonché un numero limitato di funzionari tecnici ed amministrativi cui attribuire gli incarichi di posizione organizzativa secondo i criteri stabiliti nel vigente regolamento per la nomina delle posizioni organizzative.

Per tali ragioni risulta necessario regolamentare in maniera più approfondita ad integrazione del Piano Triennale la misura della rotazione e degli strumenti alternativi in caso di impossibilità di attuare la rotazione.

La rotazione del personale delle pubbliche amministrazioni operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione ed insieme un criterio organizzativo che può contribuire ad accrescere le competenze del personale e la crescita professionale, senza che ciò determini malfunzionamenti ed interruzione dell'attività amministrativa. Spesso si constata nelle pubbliche amministrazioni l'impossibilità di procedere alla rotazione di personale per esiguità delle risorse o per l'assenza di una adeguata formazione che consenta ad altro personale di acquisire le conoscenze e professionalità necessarie nelle diverse attività; in particolare la materia dei contratti pubblici e l'utilizzo del mercato elettronico richiedono un continuo aggiornamento e formazione adeguate.

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, comma 5, lett. b) della L. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC *“procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari”*.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 10, lett. b) della L. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *“l'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”*.

Questo tipo di rotazione, c.d. “ordinaria”, è stata prevista dal legislatore come una delle misure organizzative generali ad efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il Comune di Agrigento, in conformità alle disposizioni normative, nonostante le insufficienti risorse umane preposte ai Settori e Servizi intende dotarsi di strumenti anche alternativi che possano consentire l'effettiva attuazione della misura della rotazione specialmente nelle aree a rischio corruzione individuate nel Piano Triennale, attraverso il presente regolamento redatto dal Segretario Comunale quale Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza ed adottato dalla Giunta Comunale.

La rotazione è considerata come una misura a carattere generale che riguarda tutto il personale dipendente con priorità per coloro che svolgono la propria attività nelle aree a maggior rischio corruzione e addetto ai processi identificati con un valore di rischio “MEDIO ALTO” e “ALTO”,

nell'ambito del PTPCT e aggiornamenti annuali.

L'istituto della rotazione trova applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

La rotazione deve essere garantita nel rispetto dei seguenti condizioni:

- 1) Garantire la continuità dell'attività amministrativa e non pregiudicare gli standard di erogazione dei servizi;
- 2) Rispettare i vincoli soggettivi e oggettivi delineati dall' ANAC nell'allegato 2 al PNA 2019 (Delibera 1064/2019)
- 3) attivare la formazione ed aggiornamento continuo, con risorse umane interne, quale obiettivo di performance per far acquisire al personale competenze trasversali;
- 4) attuare la rotazione periodicamente e gradualmente ove sussistano le condizioni.

Art.2

Criteria di rotazione

Il Comune di Agrigento, per le motivazioni sopra esposte non può attuare contemporaneamente per tutti i settori e servizi il principio di rotazione, dovendo provvedere gradualmente secondo un ordine di priorità delle aree a maggior rischio corruttivo.

Ogni settore dovrà comunicare al RPCT annualmente entro il mese di Gennaio il personale impiegato nei procedimenti afferenti alle aree a rischio "generali e specifiche" elencate nell'articolo 8 del Piano Tenendo conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa si seguirà, in linea di massima, un criterio di gradualità nella programmazione e contestualizzazione in relazione alle caratteristiche di ogni settore (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni) per evitare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria ed compromettere la resa dei servizi di pubblico interesse espletati. A tal fine dovranno essere considerate, innanzitutto, le aree/attività più esposte al rischio di corruzione, per poi, in una seconda fase, interessare quelle con un livello di esposizione al rischio più basso, ad eccezione del personale dirigenziale.

Art. 3

Limiti soggettivi

La rotazione deve essere compatibile con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati dalla misura; a titolo esemplificativo si fa riferimento ai diritti sindacali, ai permessi ex L. 104/1992 e al congedo parentale ex D. Lgs. 151/2001.

Il ruolo di dirigente sindacale non è in generale ostativo all'applicazione della rotazione: nel caso in cui siano interessati dalla rotazione i dirigenti sindacali è assicurata una informazione specifica alle OO.SS. finalizzata ad ottenere eventuali osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi. Nel caso in cui la rotazione interessi i dipendenti che beneficiano della L. 104/1992 o del congedo parentale per assistere familiari essi hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere.

Nel caso di dipendenti che usufruiscono dei benefici di cui alla legge 104/92 per se stessi è rimessa a loro la scelta sulle sedi disponibili.

Art. 4

Limiti oggettivi

La rotazione incontra anche dei limiti oggettivi al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di alcune attività specifiche, in particolare quelle ad elevato contenuto tecnico o per le quali è richiesto un profilo professionale specifico.

In tali casi la rotazione ordinaria non è attuabile dovendosi ricorrere alle misure alternative di cui all'articolo 10 del presente regolamento.

Il Dirigente del Settore provvede ad informare l'RCTP sull'impossibilità di attuare la rotazione delle P.O e dei responsabili di procedimento in relazione ad attività specifiche in corso.

Art. 5

Criteri generali

La rotazione dovrà essere effettuata sulla base dei seguenti criteri generali:

1. permanenza del personale interessato nel medesimo servizio/ufficio, qualora la rotazione riguardi più dipendenti;
2. fungibilità del profilo giuridico-tecnico-amministrativo, professionalità e titoli di studio posseduti dai dipendenti in stretta correlazione con i requisiti richiesti dai settori/uffici di assegnazione e con le mansioni da svolgere;
3. reiterazione di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, provenienti dallo stesso Dirigente/Posizione Organizzativa/responsabile di procedimento nel corso di un anno nell'ambito delle dichiarazioni obbligatorie di cui alla direttiva del RCTP prot n. 30752 del 7/5/2021;
4. l'approssimarsi delle condizioni per il collocamento a riposo al fine di consentire ad altro personale l'affiancamento e il passaggio di consegne;
5. valutazione di eventuali eventi esterni anche di natura normativa che impongono o limitano l'attuazione della rotazione ordinaria.

Art. 6

Rotazione del personale dirigenziale

Per personale dirigenziale, ai fini della rotazione, la durata dell'incarico non può eccedere il termine di cinque anni dal primo conferimento.

Ove si verificano le condizioni descritte dall'art. 4 in presenza di effettiva impossibilità ad attuare la rotazione per profili specifici quali ad esempio il possesso di una abilitazione specifica o di un determinato titolo di studio, si attuano le misure alternative di cui all'art. 10 monitorate con cadenza semestrale.

Nel caso di impossibilità ad applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale per i limiti soggettivi e/o oggettivi o a causa di motivati fattori organizzativi, la rotazione è comunque garantita e applicata al restante personale appartenente alla stessa struttura, secondo le modalità previste dal presente regolamento.

Art. 7

Rotazione del personale con incarico di posizione organizzativa

Per il personale titolare di incarico di Posizione Organizzativa, la rotazione sarà effettuata alla scadenza del termine complessivo di tre anni.

Nel caso in cui allo scadere dei tre anni, a seguito di apposito bando per il conferimento dell'incarico di P.O., non vi siano figure professionalmente idonee e sostituibili si procederà a conferire l'incarico al medesimo soggetto, previa e obbligatoria motivazione delle cause che hanno determinato l'impossibilità ad effettuare la rotazione.

Nel caso di impossibilità ad applicare la misura della rotazione per il personale titolare di incarico di Posizione Organizzativa, per i limiti soggettivi e/o oggettivi o a causa di motivati fattori organizzativi, la stessa misura è comunque garantita e applicata al restante personale (in particolar modo ai Responsabili di procedimento) appartenente alla stessa struttura, secondo le modalità previste nei successivi articoli del presente regolamento.

Art. 8

Rotazione del personale responsabile di procedimento e altro personale

Per il restante personale (in particolar modo per i Responsabili del procedimento) la rotazione è assicurata dal Responsabile del settore, secondo un piano di rotazione, da formalizzare e presentare al RPCT, che dovrà prevedere un periodo massimo di cinque anni (non rinnovabile) nell'ambito della stessa attività/ufficio/funzione, decorsi i quali il dipendente sarà assegnato ad altre attività/ufficio/funzione anche attraverso percorsi di affiancamento/formazione.

Anche in tal caso valgono i limiti di cui all'art 3 e 4 del presente regolamento.

Nel caso di impossibilità ad applicare la misura della rotazione per il personale dipendente anche a causa di motivati fattori organizzativi, troverà applicazione l'art. 10 del presente regolamento.

La rotazione del personale potrà essere effettuata mediante rotazione in altra direzione, rotazione nell'ambito dello stesso ufficio (ovvero rotazione c.d. "funzionale"), con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti).

La durata di permanenza nell'ufficio può variare da cinque a tre anni secondo criteri di ragionevolezza, tenuto conto anche delle esigenze organizzative.

Art. 9

Formazione finalizzata alla rotazione

La rotazione è supportata da eventuali iniziative formative anche interne e/o di affiancamento (tra dipendenti) dirette a formare il personale soggetto a rotazione che dovrà essere assegnato ad altre attività, con congruo anticipo rispetto alla successiva assegnazione.

La rotazione sarà effettuata dai Dirigenti dandone informazione puntuale all'RTCP nell'ambito dei Report quadrimestrali in uso.

Analogo adempimento è posto a carico dell'Ufficio competente in materia di personale che trasmetterà con cadenza annuale, al RPCT, apposito report sulla rotazione del personale dirigenziale e delle posizioni organizzative, nonché l'elenco dei dirigenti con incarichi in scadenza.

Art. 10

Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione

In presenza delle condizioni descritte agli artt. 3 e 4 del presente regolamento e perdurando l'attuale situazione del Comune di Agrigento in merito all'elevato numero di pensionamenti e di difficoltà a programmare nuove assunzioni con conseguente impossibilità di utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, si adottano le seguenti misure alternative per evitare che il dipendente non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi più esposti a rischio

corruzione:

- doppia sottoscrizione dei procedimenti da parte del soggetto istruttore/responsabile di procedimento /P.O e Dirigente responsabile di settore titolare del potere di adozione dell'atto finale e indicazione nel provvedimento dell'atto di nomina dei soggetti sopra indicati;
- nelle procedure di gara aperte, negoziate e affidamenti diretti di contratti pubblici sono individuati soggetti estranei all'ufficio di competenza, pur se all'interno dello stesso settore, anche con funzioni di verbalizzante nelle commissioni di gara o nel caso di affidamento diretto con funzione di collaboratore nelle procedure telematiche sul mercato elettronico;
- creazione di gruppi di lavoro, autorizzati dal Segretario generale su richiesta del Responsabile del Settore, per predisporre e definire procedimenti complessi su aree a rischio corruzione alla presenza di professionalità specifiche (legali, tecniche e amministrative) appartenenti a settori diversi;
- qualora un procedimento è articolato in più fasi, si affianca il soggetto istruttore con altro/altri soggetti che possano esprimere la propria valutazione, meramente consultiva, sulla decisione finale ferma restando la unitarietà della responsabilità del procedimento; in tali casi nel procedimento finale può essere inserita la dizione: **sentito l'istruttore tecnico/amministrativo/contabile** ;
- segregare le funzioni individuando nei procedimenti più complessi nelle aree a rischio corruzione soggetti diversi con funzione di
 - 1) istruttoria e accertamento
 - 2) adottare decisioni (generalmente il dirigente o a P.O con delega di funzioni)
 - 3) attuare le decisioni
 - 4) effettuare verifiche e controlli;
- garantire una maggiore trasparenza nella gestione dei processi/procedimenti, anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria; Annualmente o con altra periodicità che sarà prevista nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il RPCT effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione previste e il loro coordinamento con le misure di formazione. In ogni caso, tanto gli organi di indirizzo che i dirigenti e i Responsabili di Posizione Organizzativa, sono tenuti a mettere a disposizione del RPCT ogni informazione utile per comprendere come la misura venga progressivamente applicata e quali siano le eventuali difficoltà riscontrate.

Art. 11

Piano di rotazione

La rotazione è disposta dal rispettivo Responsabile, di concerto con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al quale annualmente entro il 31 Gennaio di ogni anno deve essere presentato un piano di rotazione del settore di competenza. Nel caso in cui nell'ente non vi sia possibilità di rotazione per una o più posizioni a rischio di corruzione, soprattutto tenendo conto del limitato numero di professionalità all'interno dell'Ente, il Responsabile di Settore, adotterà le misure previste dall'art. 10.

Per i Responsabili di Settore, la rotazione è disposta dal Sindaco su proposta del RPCT, previa verifica delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e la salvaguardia della continuità della gestione amministrativa. Al tal fine, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica, di concerto con il Sindaco, entro 30 giorni antecedenti la scadenza degli incarichi di Responsabili di Settore, la possibilità di attuare il principio di rotazione nell'ambito di detti incarichi con riferimento ai settori nei quali è più elevato il rischio di corruzione, compatibilmente con la specifica professionalità richiesta per i medesimi, assicurando, comunque la continuità amministrativa. Ove le condizioni organizzative, considerate anche le ridotte specifiche professionalità in servizio presso

L'Ente, non consentano la rotazione per particolari figure professionali e non sia possibile ricorrere a procedure concorsuali o di mobilità esterna e l'ente dimostri l'impossibilità di dare corso all'applicazione del principio di rotazione, sempre nelle more della ricerca di soluzioni idonee, può essere conferito lo stesso incarico. Tale decisione è assunta dal Sindaco, sentito il RPCT.

Art. 12

Rotazione straordinaria

L'ANAC con delibera n. 215 del 26/3/2019 ha adottato le linee guida in materia di applicazione della misura delle "rotazione straordinaria" di cui all'art. 16 comma 1 lett l- quater del Dlgs 165/2001, che prevede da parte dei dirigenti apicali di effettuare il monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruttivo e la conseguente e motivata rotazione del personale "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Da qui discende un dovere vincolato di provvedere se a conoscenza di un fatto rilevante sotto il profilo della legalità ed integrità a garanzia della trasparenza e imparzialità dell'immagine della pubblica amministrazione.

Si tratta di una misura di carattere eventuale e cautelare – applicabile sia al personale dirigenziale, sia a quello non dirigenziale - tesa a garantire che nel settore ove si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo nei seguenti casi:

- a) conoscenza dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti;
- b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti qualificabile come "corruttiva", ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001.

La valutazione sull'applicazione della misura, pertanto, deve essere fatta nel momento in cui l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, che richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. La conoscenza deve avvenire in primo luogo e non solo attraverso l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente dell'esistenza dell'avvio di un procedimento penale coincidente con il momento in cui il soggetto viene iscritto nel "registro delle notizie di reato" ex art. 335 ccp; successivamente, attraverso idonea ponderazione, l'amministrazione dovrà decidere sul motivato trasferimento qualora ritenga sussista un pregiudizio alla propria immagine oppure rinviare al termine delle indagini la misura da adottare.

Ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria obbligatoria i reati che impongono l'adozione di un provvedimento motivato ai fini della rotazione straordinaria sono quelli previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322- bis, 346- bis, 353 e 353- bis del codice penale (*cf.* Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 "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").

Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012). Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL.

La norma sulla rotazione straordinaria trova applicazione non solo con riferimento all'ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento della

condotta corruttiva, ma anche per fatti compiuti in altri uffici della stessa amministrazione o in altra amministrazione.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dirigenziale, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Per il personale dirigenziale, fermo restando la possibilità di adottare un provvedimento di sospensione del rapporto secondo le norme in materia, si procede con atto motivato alla revoca dell'incarico, ovvero all'attribuzione di altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" (*art. 19, co. 10, del d.lgs. n. 165 del 2001 "I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento"*), con l'adozione di eventuali provvedimenti organizzativi consequenziali.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

In conformità a quanto previsto dall'ANAC, in assenza di rinvio a giudizio, trascorsi due anni dall'applicazione della misura della rotazione straordinaria, è rimessa alla discrezionalità del RPCT per i Dirigenti e del Dirigente, sentito il RPCT, per il personale restante, il perdurare della misura, fatta salva l'applicabilità delle altre misure alternative previste dal presente regolamento.

La Rotazione straordinaria è effettuata dal Dirigente con proprio provvedimento. Per i dirigenti tutti gli atti di rotazione straordinaria sono adottati dal Sindaco su proposta del RPCT.

Art. 13

Norme finali

1. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento, si fa rinvio alle norme vigenti in materia e alle linee guida adottate dall'ANAC.
2. Il presente Regolamento costituisce integrazione all'aggiornamento del Regolamento triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021/2023.