



## PROVINCIA DI MANTOVA

*Segreteria Generale*

### LINEE OPERATIVE PER L'ATTUAZIONE DELLA MISURA DELLA ROTAZIONE NELL'AMBITO DEL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

#### PREMESSA

Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve proporre al Presidente la rotazione con cadenza triennale, degli incarichi dei Dirigenti che operano negli ambiti a più elevato rischio corruzione.

A loro volta i Dirigenti devono attivare la rotazione del personale loro assegnato e coinvolto in attività soggette a rischio.

Il Piano triennale della prevenzione della Provincia di Mantova prevede espressamente (contromisura C006) l'introduzione di sistemi di rotazione disponendo quanto segue:

“Ai fini del mantenimento dei livelli di efficienza dei servizi, la formazione è l'elemento necessario di accompagnamento della rotazione.

L'attuazione della misura deve avvenire sulla base di :

- 1) Criteri e linee guida dettate dalle intese della Conferenza Unificata del 24-7-2013.
- 2) Alla scadenza dell'incarico, la rotazione dei dirigenti dovrà riguardare le aree maggiormente esposte a rischio corruttivo. Nella individuazione dei dirigenti da proporre ai diversi ambiti si dovrà comunque tenere conto delle esperienze maturate in relazione alla natura dell'incarico da ricoprire. Al fine di favorire la rotazione la durata degli incarichi dovrà essere limitata, fermo restando il rispetto minimo contrattualmente previsto.
- 3) Rotazione delle posizioni organizzative con gli stessi criteri di cui al punto precedente, fermo restando che agli stessi non si applicano i limiti di cui all'art.19 D.Lgs.165/2001 e non si applica il limite minimo di durata.
- 4) Rotazione almeno quinquennale dei responsabili di procedimenti relativi alla erogazione di benefici economici od al rilascio di provvedimenti autorizzativi.
- 5) Attuazione della misura attraverso piani di rotazione condivisi con la struttura organizzativa e nel rispetto delle relazioni sindacali”.

La definizione dei piani di rotazione deve tener conto del contesto normativo di seguito richiamato:

- Art.1 comma 10 lett. b) legge 190/2012 secondo il quale il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica, 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 di corruzione.
- Art.1 comma 4 lett.e) secondo il quale il Dipartimento Funzione Pubblica definisce criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione (N.B. – Ad oggi tali criteri non sono stati definiti).
- Art.16 comma 1 lett.l) quater D.Lgs. 165/2001 secondo il quale i dirigenti ruotano il personale nel caso di procedimenti penali o disciplinari per condotte corruttive.
- Le linee di indirizzo del Comitato interministeriale istituito con D.P.C.M. del 16/1/2013.
- La intesa della Conferenza unificata 24 luglio 2013
- Il piano nazionale anticorruzione approvato l'11/9/2013.

Dal contesto normativo sopra richiamato si desumono i seguenti criteri ai quali è necessario attenersi nell'attuazione della misura della rotazione:

- a) Necessità di coniugare la rotazione con l'esigenza di mantenere continuità e competenza delle strutture
- b) Esigenza di 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
- c) Necessità di identificare un "nocciolo duro" di professionalità per lo svolgimento di attività a rischio corruzione
- d) L'applicazione della misura deve essere valutata anche se l'effetto della rotazione comporta un rallentamento temporaneo dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

In particolare per quanto riguarda i dirigenti è necessario tener conto dei seguenti elementi:

- 1) La rotazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative può avvenire solo al termine dell'incarico
- 2) Il criterio della rotazione deve essere previsto nell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'organo di indirizzo politico
- 3) L'affidamento dell'incarico ad altro dirigente in applicazione del principio della rotazione prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente
- 4) Per assicurare la rotazione dei dirigenti dovranno essere applicati i criteri che il Dipartimento della Funzione Pubblica emanerà ai sensi dell'art.1 comma 4 legge 190/2012.

## Linee di indirizzo operative

L'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree di rischio deve essere attuata con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture.

La ratio alla base della norma non è quella di non confermare dipendenti e dirigenti che si sono distinti nei loro compiti, ma quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

Inoltre con l'attuazione della rotazione si possono determinare effetti positivi sia a favore dell'Ente sia a favore del dipendente al quale si offre l'opportunità di accumulare esperienze in ambiti diversi, perfezionando le proprie capacità e occasioni di progresso nella carriera.

Ciò premesso è però necessario tenere presente quanto la stessa ANAC evidenzia a proposito del fatto che lo strumento della rotazione non deve essere applicato acriticamente e in modo generalizzato, ma solo con riferimento agli ambiti nei quali più elevato è il rischio corruttivo.

Inoltre è necessario tenere presente che, per quanto concerne i dirigenti, la rotazione potrebbe porsi in contrasto con i criteri fissati dall'art.19 del D.Lgs.165/01. Tale norma infatti punta sulla continuità in stretta correlazione con la competenza ed il merito.

Pertanto nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, la stessa misura dovrà essere innanzitutto applicata ai responsabili del procedimento, con una periodicità inferiore a cinque anni, e in casi specifici anche inferiore a tre anni.

Il presupposto di qualsiasi modalità di rotazione è comunque costituito dallo svolgimento di formazione ad hoc con adeguata attività preparatoria di affiancamento, sia per il dirigente neo incaricato che per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessaria per lo svolgimento della nuova attività.

La rotazione potrà essere effettuata anche con interventi che modificano l'attribuzione di linee funzionali o di parti di processi o che scompongono le attività attribuendole a diversi soggetti.

A questo proposito si può fare riferimento a quanto elaborato dalla giurisprudenza ormai consolidata in ambito privatistico sulla applicazione del D.Lgs. 231/01 (omologa alla legge 190/12), applicando il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli.

In tale ottica si individuano le seguenti modalità:

- a) Estensione dei meccanismi di "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

- b) Individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti.
- c) Meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).

IL SEGRETARIO GENERALE  
RESPONSABILE PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE  
F.to Francesca Santostefano