

CRITERI DI ROTAZIONE PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE

Allegato 1 _____

LINEE OPERATIVE PPC 2014 -2016

1. Premessa

Preliminare ad ogni riflessione in merito all'elaborazione dei criteri per la rotazione del personale, è l'analisi della struttura organizzativa attuale dell'Ente, letta alla luce del Catalogo dei Rischi.

Il Piano comunale Prevenzione della corruzione 2014-2016, approvato con deliberazione della Giunta comunale dell'11 febbraio 2014 (mecc. 2014 00686/049), esecutiva dal 27 febbraio 2014, monitora le seguenti aree:

- Concessioni e Autorizzazioni;
- Contributi e Sovvenzioni;
- Scelta del contraente;
- Concorsi e Progressioni.

Ne consegue che sono coinvolti a vario titolo le seguenti Direzioni/Aree, con riserva di precisare il livello di coinvolgimento dei diversi settori:

- Direzione Territorio e Ambiente – Area Edilizia privata
- Direzione Organizzazione;
- Direzione Edifici Municipali Patrimonio e Verde;
- Direzione Infrastrutture e Mobilità;
- Direzione Politiche Sociali e Rapporti con le Aziende Sanitarie;
- Direzione Commercio, Lavoro, Innovazione e Sistema Informativo – Area commercio e attività produttive;
- Direzione Servizi Amministrativi (Circoscrizioni, Area Sport e Tempo Libero);
- Direzione di Staff Tributi, Catasto e Suolo Pubblico;
- Direzione Servizi Tecnici per l'Edilizia pubblica;
- Direzione Cultura, Educazione e Gioventù,
- Direzione di staff controllo strategico e direzionale, facility e appalti -Area Appalti ed Economato.

E' stata pertanto avviata la ricerca dei dati sull'anzianità di servizio nella specifica posizione ricoperta per Dirigente, Posizione Organizzativa/AP e Responsabili Uffici, nell'ambito organizzativo di riferimento.

L'analisi complessiva portata a termine dagli uffici della Direzione Organizzazione ha avuto come esito la verifica di una sostanziale immutabilità/fissità di alcune posizioni e una apprezzabile rotazione in altri Servizi, per le quali si è appalesata necessaria già in passato una turnazione negli incarichi. La riflessione generale è che i valori di esperienza e competenza professionali per il presidio di quelle aree sono stati privilegiati a tutto vantaggio del buon andamento dell'attività amministrativa dell'ente. Tali valori non possono ora essere pretermessi ma vanno considerati in relazione alla primaria esigenza di prevenzione dei rischi corruttivi.

2. Principi.

La rotazione del personale impiegato nelle aree maggiormente a rischio rappresenta un valido e importante strumento tra quelli che possono essere previsti per la prevenzione del fenomeno corruttivo.

CRITERI DI ROTAZIONE PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE

Infatti, l'alternanza tra diverse figure professionali deve essere visto come uno strumento idoneo affinché lo stesso soggetto, titolare di incarichi di responsabilità, non si occupi per lungo periodo dello stesso tipo di procedimento o possa instaurare con gli utenti rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione della stessa procedura.

La rotazione dovrà essere effettuata inoltre garantendo una continuità nelle attività svolta, in modo tale da non ledere l'efficienza e il buon andamento della pubblica amministrazione, salvaguardando inoltre le professionalità acquisite, anche nell'ottica di un miglioramento delle *performances* individuali.

A tal fine potranno essere introdotti limitati periodi di affiancamento su aree particolarmente sensibili.

Si segnala che il meccanismo della rotazione, pur interessando nella fase iniziale e sperimentale il personale addetto alle aree maggiormente a rischio (così come censite dal Catalogo dei rischi), dovrà essere esteso, in una seconda fase, anche ai settori non particolarmente esposti al rischio corruzione, prevedendo così il coinvolgimento di un maggior numero di Dirigenti/Posizioni Organizzative/Responsabili Ufficio e di conseguenza una più ampia possibilità di interscambio tra competenze analoghe, evitando così che la rotazione coinvolga sempre le medesime figure (cd. effetto gabbia).

3. Tempi di attuazione

La recente riorganizzazione della macchina comunale, attivata con deliberazione della Giunta comunale del 31 gennaio 2014 (mecc. 2014 00538/004), esecutiva dal 16 febbraio 2014 ha avuto come esito la riassegnazione degli incarichi dirigenziali e successivamente, a seguito dell'attivazione del progetto S.A.R.A., quella delle Posizioni Organizzative, prevedendo già alcune movimentazioni.

Gli incarichi sono stati quindi assegnati:

- per i Dirigenti: con scadenza al 15 febbraio 2015;
- per le Posizioni Organizzative: con scadenza al 31 dicembre 2016.

La scadenza abbastanza ravvicinata degli incarichi dirigenziali è stata una scelta motivata anche dalla necessità di valutare i criteri di rotazione da adottarsi come misura di prevenzione del rischio.

La scadenza naturale degli incarichi citati potrà rappresentare quindi il primo importante momento di rotazione.

4. Individuazione del target

⊕ Servizi delle aree a rischio

Coinvolti solo i dipendenti delle aree a rischio : Dirigente, Posizione Organizzativa/AP , Responsabili Uffici, e eventuali dipendenti di livello inferiore ove svolgano compiti particolari.

Ulteriori servizi

Dopo la prima fase di rotazione prevedere l'estensione anche ai settori delle aree non a rischio per evitare l'effetto gabbia.

⊕ Censimento "attività sensibili"

Partendo dal Catalogo dei Rischi, estrazione delle *attività / subprocedimenti* .

CRITERI DI ROTAZIONE PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE

I dirigenti individueranno il personale che svolge nell'ambito delle proprie mansioni le attività sensibili di cui sopra.

5. Criteri per la rotazione

Il criterio fondamentale per definire i soggetti interessati alla rotazione sarà una verifica della maggiore anzianità, partendo a ritroso dalla data di scadenza dell'incarico attualmente rivestito. L'attività lavorativa dovrà essere stata svolta ininterrottamente: ai fini del calcolo non devono essere conteggiati periodi di assenza continuativa dal servizio superiori a sei mesi.

Per i tutti i soggetti coinvolti, la rotazione dovrà comunque tener conto delle specifiche mansioni svolte, della formazione scolastica e professionale posseduta e di eventuali profili specialistici.

Il secondo criterio attiene alla definizione di una percentuale di personale mobilitato complessivamente nell'arco di 6 anni (3+3). Per non compromettere infatti le già richiamate ragioni di buona amministrazione, occorre individuare una percentuale massima/periodo di rotazione all'interno di ogni direzione/servizio (indicativamente 15 % nell'arco di 6 anni).

Potranno essere previste deroghe alla rotazione per dipendenti per cui la data di pensionamento sia certa e ravvicinata nel tempo.

Eventuali mobilità volontarie dovranno essere valutate prioritariamente.

Rilevanti eventi esterni (indagini penali, incompatibilità ambientali, conflitti di interesse) o significativi interventi normativi potranno imporre tempi e modi differenti rispetto ai criteri definiti.

Il ruolo di Dirigente sindacale non potrà essere ostativo al cambio di incarico, tenuto conto dei valori perseguiti.

Saranno altresì tenute in considerazione eventuali esigenze di cura tutelate dalla legge.

Le OOSS saranno oggetto di costante informativa. Sarà effettuata altresì opportuna comunicazione al CUG.

Competenze

La proposta di rotazione dei Dirigenti sarà formulata al Direttore Generale dal Direttore della Direzione Organizzazione, sentito il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Direttore CODIR di riferimento.

La proposta di Rotazione delle PO/AP sarà formulata nel medesimo modo con l'attivo coinvolgimento dei Direttori di CODIR interessati.

La proposta di rotazione dei funzionari e di dipendenti con particolari responsabilità sarà recepita dal Direttore della Direzione Organizzazione sulla base delle proposte del Direttore Codir di riferimento.

I dirigenti proporranno alla Direzione Organizzazione il trasferimento del personale, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (art. 16 comma 1 lett l-quater d.lgs. 165/2001 e s.m.i).

Sarà cura del Direttore Organizzazione tenere costantemente informata la Task Force.

Dirigenti

⊕ L'obiettivo da perseguirsi nell'ottica di prevenzione della corruzione ai sensi del Piano comunale, è quello di prevedere la rotazione del maggior numero di dirigenti (20%) nell'arco di sei anni (3+3), considerata la durata minimo legale dell'incarico.

CRITERI DI ROTAZIONE PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE

La prima applicazione, tenuto conto che i criteri di rotazione saranno approvati nell'ambito dell'aggiornamento del Piano 2015 -2017, sarà compatibile con la scadenza naturale degli attuali incarichi dirigenziali.

Nel caso di coincidenza del momento di rotazione tra direttore e dirigente della stessa Direzione, o tra dirigente di area e dirigente della stessa area si procederà alla rotazione dei dirigenti subordinati, mentre la rotazione del direttore/ dirigente d'area slitterà all'anno successivo.

Posizioni Organizzative/Funzionari Responsabili /Alte Professionalità

⊕ Nelle aree considerate attualmente a rischio operano oltre 350 PO e 50 AP.

Considerato quindi l'alto numero dei soggetti (Posizione Organizzativa/AP) coinvolti, dovrà valutata una percentuale finale di rotazione analoga rispetto ai dirigenti, nell'ambito dei criteri su definiti (15%) nell'arco di 6 anni (3+3). Ovviamente anche in questo caso, dovrà essere considerata l'anzianità dell'incarico e la specificità del profilo anche al fine di definire se la rotazione debba avvenire all'interno o anche all'esterno della direzione.

Stesse problematiche attengono ai Funzionari e ai dipendenti di livello inferiore con particolari compiti, il cui numero risulta ancora più rilevante.

Potrà prevedersi in via eccezionale la possibilità di prorogare per ulteriori 2 anni, su richiesta motivata del direttore alla Direzione Organizzazione che assumerà decisione in merito.

Nel caso di coincidenza del momento di rotazione del dirigente e della/le PO del servizio si procederà alla rotazione di una soltanto delle due figure, facendo slittare la rotazione dell'altra figura all'anno successivo. Sarà competenza del Direttore stabilire l'ordine con cui procedere alla rotazione.

Del rispetto dei presenti criteri si dovrà dare atto annualmente nel Piano di Prevenzione della Corruzione.

