

Prot. n. 56620 del 28/07/2022

1

PIANO DI ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE PERIODO 2022-2024

1. PREMESSA

La rotazione ordinaria del personale è stata introdotta dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012 con il fine di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione e prevede che le pubbliche amministrazioni definiscano e trasmettano ad ANAC procedure appropriate per selezionare e formare 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, co. 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.

L'art. 1, co. 4, lett. e) della l. 190/2012, dispone che spetta ad ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione. Anche nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021 è presente un allegato dedicato alla rotazione ordinaria del personale nel quale sono individuati i principi ai quali le amministrazioni pubbliche devono richiamarsi nel programmare la rotazione. Devono quindi essere individuati i criteri e sviluppata un'adeguata programmazione mirata anche ad evitare che la rotazione sia impiegata in maniera non funzionale alla prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024, sulla base dell'analisi del contesto interno ed esterno ha individuato le priorità di rotazione ordinaria, rinviando ad uno specifico provvedimento del RPCT la programmazione delle attività di rotazione per il triennio.

2. ANALISI DEL CONTESTO

Nel corso dell'anno 2018 è stata realizzata una complessa rotazione degli incarichi dirigenziali che ha evidenziato molteplici criticità e momenti di "sofferenza organizzativa", tale da non riuscire poi ad attuare nel 2019 la prevista rotazione degli incarichi di posizione organizzativa, realizzata solo in parte. Nei piani di prevenzione della corruzione 2020 e 2021, il RPCT dava atto dell'impossibilità di attuare una ulteriore

rotazione ordinaria organizzata anche a causa della carenza di personale. Venivano così attivate misure alternative alla rotazione rimaste in funzione fino al 31/12/2021.

Il 1° gennaio 2022 è entrata in vigore la nuova macrostruttura che ha visto una sostanziale modifica dell'organizzazione dei settori e delle unità organizzative. La nuova macrostruttura è stata approvata dalla giunta comunale in data 29/07/2021 con delibera n. 232 e successivamente assestata con deliberazioni in data 30/11/2021 n. 391 e del 29/03/2022 n. 80 con l'obiettivo di:

- riaffidare gli incarichi dirigenziali secondo una corretta suddivisione delle competenze tra i dirigenti amministrativi e i dirigenti tecnici;
- individuare le responsabilità dei procedimenti all'interno dei singoli servizi;
- sostituire il personale in quiescenza o in mobilità.

3. ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE

Negli ultimi mesi dell'anno sono stati attivate procedure concorsuali e non che hanno visto l'assunzione nel corso della prima parte dell'anno 2022 di n. 2 dirigenti tecnici, riportando in organigramma la suddivisione delle unità organizzative tecniche in 2 distinti settori, anziché in un unico e di n. 1 dirigente amministrativo in sostituzione di uno in quiescenza.

Si può quindi dare atto di una intervenuta nuova rotazione in quanto anche gli incarichi dei dirigenti amministrativi hanno subito una nuova riorganizzazione.

Ulteriori modifiche degli incarichi potranno intervenire a fronte della pianificazione strategica della nuova Amministrazione comunale eletta nel giugno del corrente anno mentre, sul fronte della prevenzione della mala amministrazione e corruzione, l'obiettivo può dirsi completamente raggiunto.

4. ROTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Alla fine del 2021 si è avviato un progetto che ha previsto una nuova analisi dei procedimenti affidati ad una unità organizzativa tecnica, finalizzata alla rotazione del personale tecnico del settore che aveva inoltrato all'Ente domanda di mobilità. La procedura, concordata tra la sottoscritta RPCT e i dirigenti tecnici, è ancora in atto nel corso del 2022, maturando già una parziale rotazione degli incarichi dei suddetti funzionari.

La nuova macrostruttura è entrata in vigore dal 1° gennaio 2022 e nel corso del triennio consentirà di procedere ad ulteriori rotazioni che saranno programmate dai dirigenti di settore, sempre in accordo con il RPCT.

5. CRITERI PER LA ROTAZIONE ORDINARIA NEI SETTORI A MAGGIORE RISCHIO CORRUZIONE E MALA AMMINISTRAZIONE

La rotazione ordinaria del personale nel triennio dovrà essere effettuata con i seguenti criteri e con le seguenti modalità.

5.1 Settori Tecnici

Dovrà essere completata la rotazione del personale nei settori tecnici, in particolare per quanto riguarda le unità organizzative: Urbanistica – Espropriazioni – lavori pubblici – manutenzioni e impianti – sicurezza aziendale – patrimonio – edilizia privata – edilizia residenziale pubblica.

I criteri utilizzati per individuare il personale da ruotare sono i seguenti:

- a) In base all'anzianità di lavoro nel medesimo servizio;
- b) In base ad eventuali domande di mobilità interna;
- c) Nelle aree a maggiore rischio, quando la permanenza in servizio supera i 10 anni di anzianità nel medesimo servizio.

5.2 Settori Amministrativi

I criteri utilizzati per individuare il personale da ruotare sono i seguenti:

- a) In base all'anzianità di lavoro nel medesimo servizio;
- b) In base ad eventuali domande di mobilità interna;
- c) Nelle aree a maggiore rischio, quando la permanenza in servizio supera i 10 anni di anzianità nel medesimo servizio.

5.3 Servizi di Vigilanza

Anche nell'ambito dell'unità organizzativa Polizia Locale si dovrà operare una rotazione del personale che opera nella micro-struttura. I criteri tramite cui operare sono i medesimi degli altri settori. In particolare:

- a) In base all'anzianità di lavoro nel medesimo servizio;
- b) In base ad eventuali domande di mobilità interna;
- c) Nelle aree a maggiore rischio, quando la permanenza in servizio supera i 10 anni di anzianità nel medesimo servizio.

5.4 Percentuali di rotazione programmata:

- non più del 10% del personale destinato alle unità organizzative per ogni anno dei tre anni del piano di prevenzione della corruzione 2022-2024.

In ragione della già intervenuta parziale rotazione attuata a seguito della riorganizzazione della struttura organizzativa, nonché del cospicuo turn-over del personale in quiescenza e delle nuove assunzioni che è stato

possibile operare negli ultimi due anni, nonché per ulteriori altri casi di impossibilità di procedere alla rotazione di personale tra uffici diversi, sarà possibile comunque provvedere, operando una rotazione nell'ambito del medesimo ufficio (rotazione funzionale), con una organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti, delle responsabilità o dei procedimenti affidati ai dipendenti.

6. VINCOLI ALLA ROTAZIONE

Nell'applicare l'istituto della rotazione ordinaria, rimane in ogni caso sempre rilevante la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo, oltre che essere applicata anche nel rispetto degli eventuali diritti individuali dei dipendenti (es. nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale è necessaria una preventiva informativa da indirizzarsi all'organizzazione sindacale); legge 5 febbraio 1992 n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità); d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale).

7. ATTUAZIONE, MONITORAGGIO E VERIFICA DELLA ROTAZIONE

La rotazione ordinaria tra uffici dovrà essere attuata tramite specifici provvedimenti dell'u.o. risorse umane oppure dei singoli dirigenti.

Il RPCT monitorerà con cadenza annuale la corretta attuazione dei piani di rotazione, mentre i dirigenti sono tenuti a mettere a disposizione del RPCT ogni informazione utile e le eventuali difficoltà riscontrate.

I dirigenti provvedono all'attuazione delle misure di rotazione programmata e relazionano al RPCT sull'attuazione della misura entro il 10 gennaio di ogni anno.

8. ROTAZIONE DIRIGENTI U.O. RISORSE UMANE

Il PTPCT prevede la necessità di procedere ad una rotazione specifica del dirigente del servizio Risorse Umane da attuarsi con cadenza biennale, al fine di consentire la terzietà nell'ambito dei processi del personale. La rotazione avrà inizio dopo l'insediamento del nuovo sindaco e riguarderà tutti i dirigenti in carica, compresi i dirigenti tecnici.

La Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Dott.ssa Daniela Giacomini

Documento informatico sottoscritto con firma elettronica ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs. del 7/03/2005, n. 82 e ss.mm.; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa