



REGIONE

DIREZIONE REGIONALE RISORSE UMANE E SISTEMI INFORMATIVI  
AREA ANTICORRUZIONE  
La Responsabile della Prevenzione  
della Corruzione e della Trasparenza

Prot. 187527  
GR 01 15

Roma, 27 marzo 2014

Regione Lazio  
Direttori delle Direzioni Regionali  
Direttori delle Agenzie  
Dirigenti

Epc Segretariato Generale  
dott. Andrea Tardiola

Organismo Indipendente di Valutazione

Oggetto: Rotazione degli incarichi-Prime misure di prevenzione della corruzione.

Come è noto il comma 4, lett. e), dell'art.1 della L. n. 190/2012 affida al Dipartimento della Funzione Pubblica il compito di definire *"criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione"*. Lo stesso concetto è ripetuto al successivo comma 10, che attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione l'onere di verificare, d'intesa col dirigente competente, la *"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"* (lett. b)).

Nella stessa direzione si muovono le Linee di indirizzo adottate il 13 marzo 2013 dal Comitato interministeriale costituito con DPCM 16 gennaio 2013 ai sensi del comma 4 della L. n.190/2012 ai fini della elaborazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) da parte della Funzione Pubblica.

Tra i contenuti fondamentali del Piano, le Linee individuano *"la definizione di criteri atti ad assicurare la rotazione dei dipendenti, in particolare dei dirigenti, nei settori particolarmente esposti alla corruzione"* (par. 3, lett. c)). A proposito dei contenuti minimi viene inoltre precisato che l'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio deve essere attuata *"con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. Al riguardo il PNA dovrà contenere indirizzi alle amministrazioni per evitare che possano consolidarsi delle rischiose posizioni di privilegio nella gestione diretta di certe attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti"*.

Nelle more della definizione dei criteri e degli indirizzi di rotazione, in occasione dell'imminente attribuzione di incarichi di Alta Professionalità e di Posizioni Organizzative al

personale direttivo, si raccomanda la rotazione dei funzionari con incarichi sopra specificati nei settori considerati più a rischio, salvaguardando, il più possibile, le competenze e le professionalità acquisite poste a presidio di materie e procedure complesse, nonché l'efficienza degli uffici e la continuità dell'azione amministrativa. Detta rotazione è stata peraltro prevista nel Piano di Prevenzione della Corruzione della Regione Lazio adottato con DGR 38/2014 e notificato a tutti i dipendenti nel mese di febbraio u.s. e costituirà oggetto di specifiche direttive da parte della Direzione Risorse Umane e Sistemi informativi congiuntamente con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si intende in tal modo evitare la cristallizzazione degli incarichi e si intende implementare le doti culturali e professionali dei dipendenti mediante lo scambio di esperienze e attività.

La turnazione è perciò principio da considerarsi alla base dell'assegnazione degli incarichi allo scopo anche di conseguire un ampliamento e arricchimento della professionalità dei dirigenti e funzionari.

Peraltro la corruzione, intesa in senso lato come qualsiasi comportamento volto a subordinare l'interesse privato dell'attore pubblico rispetto all'interesse generale, potrebbe essere favorita dal consolidarsi di funzioni, responsabilità e relazioni negli stessi incarichi, non fosse altro che per la confidenza e l'abitudine.

Il principio della rotazione deve essere comunque temperato con il principio di **continuità dell'azione amministrativa** che implica la valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti in specifici ambiti e settori di attività.

Dovranno altresì essere rispettati i principi di **trasparenza, imparzialità e pari opportunità**.

Previa informativa sindacale, si suggerisce l'adozione dei seguenti criteri generali oggettivi, sulla base dei seguenti principi, declinati dalla Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali del 24 luglio 2013 e dal P.N.A.:

- Per il **personale dirigenziale** addetto alle aree a più elevato rischio, al di fuori dei casi di revoca dell'incarico e delle ipotesi di applicazione di misure cautelari, la rotazione avviene **al termine dell'incarico**, la cui durata deve essere comunque contenuta (**minimo 3 anni e massimo 6 anni**) e avviene **a prescindere dall'esito della valutazione** riportata dal dirigente uscente.
- Per il **personale non dirigenziale**, la durata di permanenza nel settore viene fissata secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente in misura **non superiore a 5 anni**, tenuto conto anche delle esigenze organizzative.
- In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dirigente o di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, la Regione:



- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater;
- per le categorie di personale di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 165 del 2001 applica le misure cautelari previste dall'ordinamento regionale e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della L. n. 97 del 2001.

L'attuazione della misura della rotazione deve comunque avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa. Ciò significa che la rotazione degli incarichi dirigenziali dovrà avvenire, da un punto di vista temporale in modo **sfasato** rispetto alla rotazione del personale direttivo. In tal modo il meccanismo di rotazione salvaguarderà il primario interesse del buon andamento dell'azione amministrativa attraverso la sua continuità e la conservazione delle necessarie conoscenze/competenze all'interno delle diverse strutture. Pertanto **i cicli di spostamento** dei dirigenti e dei funzionari devono essere necessariamente **sfasati**.

Il dirigente, trasferito in un nuovo settore, deve trovare funzionari con esperienza specifica del settore già consolidata.

Il funzionario/responsabile del procedimento, trasferito in un nuovo settore, deve trovare un dirigente ed altri colleghi con esperienza specifica del settore già consolidata.

Prioritariamente andrà incoraggiato il trasferimento del dirigente **nell'ambito della stessa direzione** al fine di garantire la crescita professionale in un determinato ambito.

Sarà altresì incoraggiato un processo di **osmosi** tra dirigenti/funzionari incaricati in aree ad alto rischio di corruzione e dirigenti/funzionari incaricati in aree a basso rischio.

Sarà, in subordine, incoraggiato il trasferimento del dirigente in **struttura analoga collocata in altra direzione**.

Il nuovo incarico dovrà essere preferibilmente **equivalente** a quello precedente ovvero la **retribuzione non** potrà essere **inferiore al 10%** di quella del precedente incarico.

Nella rotazione degli incarichi saranno tenuti in considerazione la **formazione** (laurea, specializzazioni, master, iscrizione ad albi professionali), **l'anzianità dirigenziale e direttiva** e **l'esperienza lavorativa** pregressa.

In merito al conferimento degli incarichi di Alta Professionalità e Posizione Organizzativa, ciascun Direttore condividerà col Dirigente d'Area nel cui ambito è previsto l'attribuzione degli incarichi di che trattasi, la scelta del dipendente cui conferire l'incarico nel rispetto delle previsioni normative e del bando, delle specifiche professionalità e di eventuali altri requisiti.

Ciascun Direttore di Direzione e Agenzia potrà procedere alla proposta di individuazione di **professionalità infungibili** nella struttura di propria competenza, qualora ne ravvisasse i





presupposti, proposta da condividere con il Direttore delle Risorse Umane e Sistemi Informativi ai fini di eventuali deroghe al principio di rotazione.

La rotazione non sarà applicata ai profili professionali nei quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa.

Cordiali saluti.

dott.ssa Giuditta Del Borrello

A handwritten signature in blue ink, written in a cursive style, is positioned below the typed name. The signature clearly reads "Giuditta Del Borrello".