

“ALLEGATO A”

(In sostituzione ALLEGATO “HH” r.r. 1/2002)

(rif. art. 56-bis)

DISPOSIZIONI PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE

1. Ambito di applicazione

1.1 Le presenti disposizioni, ai sensi di quanto disposto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche, disciplinano la rotazione dei Direttori, dei Dirigenti e del personale appartenente all’area dei funzionari e dell’elevata qualificazione addetti alle strutture a rischio corruttivo, tenuto conto dei principi contenuti nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e nella legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 “Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale” e successive modifiche.

1.2 A tal fine vengono recepiti i principi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito denominato P.I.A.O.) nonché negli ulteriori atti adottati dalla Giunta regionale in materia di rotazione del personale.

1.3 Per i direttori ed i dirigenti le disposizioni in materia di rotazione previste nel punto 1.2 si applicano sulla base dell’algoritmo previsto nel punto 11.

1.4 La rotazione è attuata, di regola, alla scadenza dell’incarico, fatte salve le ipotesi previste dall’articolo 16, comma 1, lettera l quater) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche, per il quale i dirigenti dispongono con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

1.5 La rotazione è programmata su base pluriennale tenendo conto delle presenti disposizioni, dopo che sono stati individuati i processi a rischio corruttivo, nell’ambito del P.I.A.O. e sulla base del provvedimento del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito denominato RPCT) nonché le strutture da sottoporre prioritariamente a rotazione. La rotazione deve comunque garantire la continuità dell’azione amministrativa. La programmazione della rotazione coinvolge i direttori, i dirigenti e i referenti della prevenzione della corruzione con il coordinamento del RPCT.

1.6 Condizione ostativa al conferimento di incarichi ai direttori e ai dirigenti in strutture preposte alla gestione delle risorse finanziarie, all’acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati è l’essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione), ai sensi dell’art. 35 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

2. Finalità e modalità di attuazione

2.1 La *ratio* delle presenti disposizioni è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta delle attività connesse ai processi ed evitare che il medesimo soggetto tratti lo stesso tipo di procedimento per lungo tempo, relazionandosi con i medesimi utenti.

2.2 L'attuazione della rotazione del personale secondo i criteri di seguito indicati ha carattere obbligatorio ed è finalizzata alla prevenzione e riduzione dei rischi derivanti dal consolidarsi delle relazioni tra personale della Regione e utenti.

2.3 L'attuazione della rotazione è supportata da misure e interventi idonei a garantire la formazione del personale destinato a subentrare nelle attività connesse a processi o strutture a rischio alto e quello che deve essere assegnato ad altri processi o strutture, fatta salva la compatibilità con le disponibilità economiche di bilancio.

2.4 In ogni caso, deve essere perseguita la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività e favorita l'acquisizione di competenze di carattere trasversale e di professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori.

2.5 Fermo restando quanto previsto dai successivi punti 4 e 5, allo scadere dell'incarico i direttori, i dirigenti e il personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione titolare di un incarico di elevata qualificazione, potranno partecipare alle procedure di conferimento dei medesimi incarichi essendo medio tempore trascorso almeno un biennio (cosiddetto "*cooling off period*").

3. Soggetti destinatari

3.1 Le presenti disposizioni si applicano al personale dirigente e personale appartenente all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, in servizio presso la Giunta della Regione Lazio.

3.2 Le disposizioni relative al personale dirigenziale si applicano ai direttori e ai dirigenti.

4. Rotazione del personale dirigenziale

4.1 Per scadenza dell'incarico si intende la scadenza naturale dello stesso oppure aver svolto attività corrispondenti all'incarico per un periodo pari almeno alla metà del medesimo.

4.2 Sono soggetti a rotazione alla seconda scadenza dell'incarico i dirigenti, come individuati al precedente punto 3, assegnati ad aree risultate a rischio alto a seguito dell'applicazione dell'algoritmo previsto nel punto 11.

4.3 Possono essere soggetti a rotazione alla terza scadenza i dirigenti, come individuati al precedente punto 3, assegnati ad aree risultate a rischio medio o basso a seguito dell'applicazione dell'algoritmo previsto nel punto 11.

4.4 Alla scadenza dell'incarico dirigenziale di cui ai punti 4.2 e 4.3, l'eventuale conferimento del medesimo incarico, con esclusione della rotazione, deve essere motivato facendo esclusivo riferimento alle fattispecie indicate al punto 7.

4.5 Nell'ambito del medesimo incarico rientrano anche gli incarichi che seppure modificati nel *nomen iuris* del titolo risultino sostanzialmente invariati nella declaratoria delle competenze. In accordo con il RPCT la verifica, per i dirigenti, è affidata al direttore della direzione cui afferisce l'incarico.

5. Rotazione del personale non dirigenziale titolare di incarichi di elevata qualificazione.

5.1 È soggetto a rotazione alla terza scadenza dell'incarico il personale appartenente all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione titolare di un incarico di elevata qualificazione, che esercita funzioni connesse allo svolgimento di attività relativa a processi cui sia associato un coefficiente di rischio alto risultante dall'analisi del rischio di cui al P.I.A.O.

5.2 Può essere soggetto a rotazione alla quarta scadenza dell'incarico il personale appartenente all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione titolare di un incarico di elevata qualificazione, preposto allo svolgimento di un'attività relativa a processi cui sia associato un coefficiente di rischio medio o basso risultante dall'analisi del rischio di cui al P.I.A.O.

5.3 Nell'ambito del medesimo incarico si ricomprendono anche gli incarichi che seppure modificati nel *nomen iuris* del titolo risultino sostanzialmente invariati nella declaratoria delle competenze. Tali

incarichi non possono essere conferiti al medesimo soggetto. In accordo con il RPCT la verifica è affidata al direttore competente sentito il dirigente competente della struttura cui afferisce l'incarico.

5.4 Alla scadenza dell'incarico di elevata qualificazione, previsto nei punti 5.1 e 5.2, l'eventuale conferimento del medesimo incarico, con esclusione della rotazione, deve essere motivato facendo esclusivo riferimento alle fattispecie indicate al punto 7

6. Rotazione del personale non dirigenziale non titolare di incarichi di elevata qualificazione.

6.1 È soggetto a rotazione ogni sei anni il personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione non titolare di un incarico di elevata qualificazione, incardinato in strutture nella cui declaratoria delle competenze sono presenti attività relative a processi con coefficiente di rischio alto, secondo l'analisi del rischio prevista nel vigente P.I.A.O., che sia stato individuato come responsabile dei procedimenti afferenti a tali processi.

6.2 Può essere soggetto a rotazione ogni sette anni il personale appartenente all'area dei funzionari e della elevata qualificazione non titolare di un incarico di elevata qualificazione incardinato in strutture nella cui declaratoria delle competenze sono presenti attività relative a processi con un coefficiente di rischio medio o basso, secondo l'analisi del rischio prevista nel P.I.A.O., che sia stato individuato responsabile dei procedimenti afferenti a tali attività.

6.3 Il personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione non titolare di un incarico di elevata qualificazione incardinato in strutture nella cui declaratoria delle competenze sono presenti attività relative a processi con un coefficiente di rischio alto, secondo l'analisi del rischio prevista nel vigente P.I.A.O., che non sia stato individuato responsabile dei procedimenti afferenti a tali processi, è soggetto a rotazione periodica nello stesso ufficio, con la rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti.

7. Casi di esclusione

7.1 Costituiscono casi di esclusione dalla rotazione:

- a) la sussistenza di professionalità infungibili;
- b) la sussistenza di motivati fattori organizzativi.

7.2 L'infungibilità è riconducibile a professionalità specialistiche possedute da una sola unità lavorativa o allo svolgimento di attività connessa a processi ad elevato contenuto tecnico o specialistico all'interno delle strutture organizzative della Giunta regionale. Per le categorie professionali omogenee non può essere invocato il concetto di infungibilità tranne nei casi adeguatamente motivati.

7.3 I fattori organizzativi vanno ricondotti a particolari impedimenti di tipo logistico che, adeguatamente motivati, non permettono di dare luogo a misure di rotazione.

8. Misure alternative alla rotazione

8.1 Nei casi in cui la rotazione non sia applicabile per i motivi previsti nel punto 7, nei settori particolarmente esposti alla corruzione, connessi a processi ad elevato rischio corruttivo secondo l'analisi del P.I.A.O., devono essere adottate misure organizzative con finalità analoghe quali l'articolazione delle competenze e la condivisione delle fasi procedurali, nonché le ulteriori misure meglio esplicitate nel P.I.A.O.

8.2 L'articolazione delle competenze, consistendo nell'attribuzione a soggetti diversi dei compiti attinenti alle diverse fasi del procedimento, costituisce la misura organizzativa volta a evitare la concentrazione di mansioni e responsabilità in capo a un unico soggetto.

8.3 La condivisione delle fasi procedurali costituisce la misura organizzativa che mira a conseguire la compartecipazione del personale alle attività della struttura di appartenenza, in modo

che più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

9. Revoca incarichi dirigenziali

9.1 Oltre alle ipotesi previste dall'articolo 165 del regolamento di organizzazione n. 1/2002 e successive modificazioni, in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale per fatti di natura corruttiva a carico di un direttore o di un dirigente in servizio presso la Giunta regionale e in caso di avvio di un procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto di lavoro, si procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere e al passaggio ad altro incarico, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 16, comma 1, lettera l-quater, e dell'articolo 55 ter, comma 1, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni.

10. Verifiche

10.1 Per le finalità di cui all'articolo 1, comma 10, lettera b) della legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modificazioni, il RPCT, avvalendosi dei direttori e dei referenti per la prevenzione della corruzione delle singole strutture apicali cui afferiscono gli incarichi, procede alla verifica dell'effettiva rotazione degli stessi, ai sensi di quanto previsto nei punti 4 e 5.

11. Criteri di applicazione della rotazione

Algoritmo per il calcolo del rischio al fine di individuare le strutture da sottoporre prioritariamente a rotazione

In analogia a quanto disposto da ANAC in sede di definizione dei propri criteri di applicazione della rotazione, al fine di determinare i criteri atti ad individuare le strutture che debbano prioritariamente essere sottoposte a rotazione, si è ritenuto indispensabile ricorrere alle valutazioni svolte dai dirigenti nella fase di analisi del rischio di ciascun processo.

Tra i dati presi a riferimento ci sono le risposte fornite al questionario per lo svolgimento dell'analisi del rischio (indicatori di stima del livello di rischio), composto dalle seguenti voci:

Rilevanza Esterna del Processo (D1): viene riportato in maniera oggettiva che tipo di vantaggi il processo può comportare a soggetti esterni.

Rilevanza esterna del processo

- *A - Il processo ha rilevanza esterna e comporta considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. Affidamenti di appalti sopra soglia, autorizzazioni a importanti impianti energetici, ...)*
- *B - Il processo ha rilevanza esterna, ma non comporta considerevoli vantaggi (es. Erogazione borsa di studio, accreditamenti in albi professionali, ...);*
- *C - Il processo ha rilevanza esclusivamente interna.*

Livello di discrezionalità (D2): viene indicata l'esistenza di leggi e atti che vincolano lo svolgimento delle attività del processo.

Livello di discrezionalità del processo. Sono presenti atti normativi o organizzativi interni (regolamenti, direttive, circolari, comunicazioni, ordini di servizio, procedure) finalizzati a

disciplinare l'evento?

- A - Il processo è poco vincolato da leggi o da atti amministrativi interni;
- B - Il processo è parzialmente vincolato da leggi o da atti amministrativi interni;
- C - Il processo è fortemente vincolato da leggi o da atti amministrativi interni.

Complessità del processo (D3): si evidenzia se il processo coinvolge solo l'amministrazione regionale o più amministrazioni.

Complessità del processo

Si tratta di un processo che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni?

- A - Sì, il processo coinvolge più di 2 amministrazioni;
- B - Sì, il processo coinvolge 2 amministrazioni;
- C - No, il processo coinvolge solo l'Amministrazione regionale.

Segnalazioni e articoli di stampa (D4): viene indicato il numero di segnalazioni o articoli di stampa, dell'ultimo triennio, riguardanti la corruzione o la malagestione del processo in questione.

Nell'ultimo triennio quante segnalazioni o articoli di stampa hanno riguardato eventi corruttivi inerenti al processo in analisi? Per segnalazioni si intendono quelle ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità. Si considerino anche i reclami e le risultanze di indagini di customer satisfaction:

- A - più di 3 segnalazioni o articoli di stampa;
- B - 1 o 2 segnalazioni o articoli di stampa;
- C - nessuna segnalazione o articolo di stampa.

Numero dei casi giudiziari (D5): viene indicato il numero di casi giudiziari, dell'ultimo triennio, riguardanti il processo in questione.

Numero di casi giudiziari dell'ultimo triennio.

Utilizzare i dati sui precedenti giudiziari e sui procedimenti disciplinari (sentenze passate in giudicato, procedimenti in corso, decreti di citazione a giudizio che hanno riguardato reati contro la PA, falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione, procedimenti aperti per responsabilità amministrativa e contabile, ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici) inerenti il processo:

- A - più di 3 casi;
- B - 1 o 2 casi;
- C - nessun caso.

Irregolarità dopo controlli (D6): viene riportata l'entità delle eventuali irregolarità riscontrate a seguito di controlli effettuati da organi esterni.

A seguito di controlli sono state individuate irregolarità? Esiti di formali controlli effettuati dai competenti organi esterni (Corte dei conti, Guardia di Finanza ...) relativamente al processo:

- A - Sì, gravi (Le irregolarità accertate hanno causato un danno ingente in termini di

- *rilevanza economica, legale o di immagine per l'amministrazione);*
- *B - Sì, lievi (Le irregolarità accertate sono di natura procedurale o comunque non hanno causato un ingente danno all'amministrazione);*
- *C - No, nessuna (I controlli effettuati non hanno evidenziato irregolarità che abbiano causato un danno all'amministrazione o non sono previsti controlli o non si è a conoscenza delle risultanze degli stessi).*

Grado attuazione delle misure (D7): viene riportato il grado di attuazione ed efficacia delle misure legate al processo

Grado di attuazione o efficacia delle misure di trattamento del rischio:

- *A - Le misure non risultano attuate o efficaci;*
- *B - Le misure risultano parzialmente attuate o efficaci;*
- *C - Le misure risultano attuate o efficaci.*

Efficacia procedure di controllo (D8): viene riportata la valutazione delle procedure di controllo nel caso si dovesse manifestare un evento rischioso.

Nel caso si verificassero eventi rischiosi legati al processo in analisi, le procedure di controllo interno (procedure mirate a controllare i tempi dei procedimenti, i risultati, i costi di produzione, la presenza di irregolarità, internal auditing, servizi ispettivi) sono:

- *A - Inadeguate o assenti (Non risultano presenti procedure di controllo interno o non sono diffuse, conosciute dal personale e, quindi, poste in essere);*
- *B - Parzialmente adeguate (le procedure di controllo interno esistenti non sono in grado di intervenire in maniera sostanziale sull'evento specifico (es. controlli formali o burocratici);*
- *C - Efficaci (le procedure di controllo interno esistenti sono in grado di intervenire in maniera sostanziale sull'evento specifico).*

Valutazione impatto in caso di eventi rischiosi (D9): viene valutato il grado dell'impatto che comporterebbe il verificarsi di un evento rischioso.

Il verificarsi di eventi rischiosi legati al processo in analisi può causare all'amministrazione un impatto di tipo economico o organizzativo o reputazionale:

- *A - Sì, molto dannoso (il verificarsi degli eventi rischiosi legati al processo può causare un ingente danno all'amministrazione);*
- *B - Sì, significativo (il verificarsi degli eventi rischiosi legati al processo può causare un danno rilevante all'amministrazione);*
- *C - No, l'impatto è irrilevante e/o inesistente (il verificarsi degli eventi rischiosi legati al processo può causare un danno trascurabile all'amministrazione).*

Risorse Umane: viene riportato il numero di risorse umane impiegate nel processo.

Le risposte nei campi sopra elencati corrispondono al grado di impatto o probabilità legato al verificarsi di un evento rischioso; sono sempre tre valori: a 1 corrisponde un rischio basso, a 2 corrisponde un rischio medio e a 3 un rischio alto.

Nel primo passaggio vengono analizzati i primi due campi **Rilevanza Esterna del Processo** e **Livello di discrezionalità** - valutazioni che assicurano il maggior grado di oggettività - e viene assegnato un punteggio (**Pn1**) da 1 a 9 in base alla seguente tabella:

Pn1		Rilevanza esterna		
		1	2	3
Livello di discrezionalità	1	1	4	7
	2	3	5	8
	3	4	7	9

I risultati della suddetta tabella sono frutto della media ponderata con un peso del settanta per cento in riferimento al campo rilevanza esterna del processo (considerato che i processi con rilevanza esterna e con considerevoli vantaggi per i beneficiari sono da ritenersi più ad alto rischio) e un trenta per cento in riferimento al campo livello di discrezionalità. Valore Iniziale = $(RilEst*70+Disc*30)/100$ a questo punto i valori ottenuti, che possono andare da 1 a 3, vengono traslati in una scala da 1 a 9 come riportato nella tabella di seguito.

Ril. Est.	Liv. Disc.	$(R*70+D*30)/100$	Scala da 1 a 9
3	3	3	9
3	2	2,7	8
2	3	2,3	7
3	1	2,4	7
2	2	2	5
2	1	1,7	4
1	3	1,6	4
1	2	1,3	3
1	1	1	1

Nel secondo passaggio vengono presi in considerazione i seguenti campi: **complessità del processo, segnalazioni e articoli di stampa, numero dei casi giudiziari e irregolarità dopo controlli** - ritenuti di minore impatto ai fini della valutazione del rischio. Vengono sommati i valori di tutti i campi (1 basso, 2 medio, 3 alto) ottenendo in questo modo un totale che può andare da 4, nel caso di tutti i valori bassi, a 12, nel caso di tutti valori alti, e viene associato un punteggio (**Pn2**) che va da 0 a 3 in base alla seguente tabella:

Totale	Casi	Pn2
4	(1,1,1,1)	0
5	(2,1,1,1)	0
6	(2,2,1,1) - (3,1,1,1)	1
7	(2,2,2,1) - (3,2,1,1)	2
8	(2,2,2,2) - (3,2,2,1) - (3,3,1,1)	2
9	(3,3,2,1) - (3,2,2,2)	2
10	(3,3,3,1) - (3,3,2,2)	3
11	(3,3,3,2)	3
12	(3,3,3,3)	3

Nel terzo passaggio viene considerato il numero di risorse umane e viene trovato il terzo punteggio (**Pn3**) che può andare da -1 a 1 in base alla seguente tabella:

N. Risorse umane	Gravità	<i>Pn3</i>
>3	1	-1
2,3	2	0
1	3	1

Il quarto punteggio viene calcolato in base ai seguenti campi **grado attuazione delle misure, efficacia procedure di controllo e valutazione impatto in caso di eventi rischiosi** – valutazioni con maggiore soggettività. Anche in questo caso vengono sommati i valori dei campi (1 basso, 2 medio, 3 alto) ottenendo un risultato che può andare da 3 a 9 e viene assegnato un punteggio (**Pn4**) che va da 0 a 2 in base alla seguente tabella:

Somma	Casi	<i>Pn4</i>
3	(1,1,1)	0
4	(2,1,1)	0
5	(2,2,1) - (3,1,1)	1
6	(2,2,2) - (3,2,1)	1
7	(3,2,2) - (3,3,1)	2
8	(3,3,2)	2
9	(3,3,3)	2

A questo punto si calcola il punteggio totale **Pt** facendo la somma algebrica **Pn1+Pn2+Pn3+Pn4**, ottenendo un valore da 1 a 9. Nel caso che **Pt** sia uguale a 0 si riporta a 1; nel caso sia maggiore o uguale a 10, il valore viene ricondotto a 9.

Poiché ogni direzione valuta singolarmente i processi trasversali legati alla gestione del personale, per uniformare il giudizio si è deciso di sintetizzare questi valori, calcolando la mediana dei vari **Pt** trovati per ogni processo o direzione. La mediana viene quindi associata ad ogni processo trasversale. Il passaggio successivo è determinare la priorità di rotazione dell'area che avrà tre valori: bassa, media e alta. Per ogni area si sommano i **Pt** di ogni processo e si divide per il totale dei processi, ottenendo la media aritmetica.

da	a	Priorità rotazione
1	3	Bassa
4	5	Media
6	9	Alta

Applicando questa procedura, a titolo esemplificativo, avremo la situazione rappresentata nelle tabelle in calce in riferimento alle aree e alle direzioni della odierna organizzazione. Nel calcolo sono stati esclusi i seguenti processi trasversali relativi all'area di rischio Acquisizione e gestione del personale, in quanto uguali per tutte le direzioni:

- adempimenti in materia di presenze/assenze;
- attribuzione di incarichi di elevata qualificazione;
- conferimenti incarichi professionali a soggetti esterni;
- incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio (art. 53 del D.lgs. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche) conferiti ai dipendenti ai sensi dell'art.5 r.r. n.16/2016 e successive

modifiche;

- procedimento per l'assegnazione dell'indennità di risultato al personale non dirigente;
- procedura per la negoziazione e la valutazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti sulla base del programma amministrativo direzionale (PAD);
- trasferimento di personale all'interno della direzione.

Priorità rotazione	Aree
Bassa	51 Aree
Media	63 Aree
Alta	67 Aree

Priorità rotazione	Direzioni
Bassa	3 Direzioni
Media	11 Direzioni
Alta	5 Direzioni