

## 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), disciplinano la rotazione dei direttori, dei dirigenti e del personale di categoria D 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 nella legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6.
- 1.2 A tal fine vengono recepiti i principi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito denominato P.T.P.C.) della Regione Lazio e nell'intesa tra Regioni Governo ed Enti locali del 24 luglio 2013.
- 1.3 La rotazione è attuata, di regola, alla scadenza dell'incarico, fatte salve le ipotesi previste dall'art. 16, comma 1, lett. 1-*quater*) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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.
- 1.4 La rotazione è programmata su base pluriennale, dopo che sono state individuate le strutture a rischio corruttivo, nell'ambito del P.T.P.C. tenendo conto delle presenti disposizioni. La rotazione deve comunque garantire la continuità dell'azione amministrativa. La programmazione della rotazione coinvolge i direttori, i dirigenti e i referenti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione con il coordinamento della Direzione competente in materia di Personale e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (da ora R.P.C.).
- 1.5 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

- 1.1 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.

- 1.2 L'attuazione della rotazione del personale secondo i criteri di seguito indicati ha carattere obbligatorio ed è finalizzata alla prevenzione e/o riduzione dei rischi derivanti dal consolidarsi delle relazioni tra personale della Regione ed utenti.
- 1.3 L'attuazione della rotazione è supportata da misure ed interventi idonei a garantire la formazione del personale destinato a subentrare nelle attività connesse ai processi a rischio critico e rilevante e quello che deve essere assegnato ad altri processi, fatta salva la compatibilità con le disponibilità economiche di bilancio.
- 1.4 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.
- 1.5 Fermo restando quanto previsto dai successivi punti 4 e 5, allo scadere dell'incarico i direttori, dirigenti e il personale di categoria D titolare di A.P e P.O. 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 di categoria D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, in servizio presso la Giunta della Regione.
- 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 ovvero aver svolto attività corrispondenti all'incarico per un periodo corrispondente almeno alla metà del medesimo.
- 4.2 Sono soggetti a rotazione alla seconda scadenza dell'incarico successiva all'entrata in vigore delle presenti disposizioni i dirigenti, come individuati al precedente punto 3, il cui incarico comporti un'attività connessa a processi cui sia associato un coefficiente di rischio critico e rilevante risultante dall'analisi del rischio di cui al P.T.P.C.
- 4.3 Possono essere soggetti a rotazione alla terza scadenza dell'incarico successiva all'entrata in vigore delle presenti disposizioni i dirigenti, come individuati al precedente punto 3, il cui incarico comporti un'attività connessa a processi cui sia associato un coefficiente di rischio marginale o trascurabile risultante dall'analisi del rischio di cui al P.T.P.C..
- 4.4 In caso di incarico perdurante da almeno un quinquennio all'entrata in vigore delle presenti disposizioni il medesimo incarico può essere rinnovato una sola volta, fermo restando che l'incarico non può superare complessivamente i dieci anni;
- 4.5 Alla scadenza dell'incarico dirigenziale di cui ai punti 4.2, 4.3, ovvero nel caso previsto dal punto 4.4, la decisione sull'eventuale conferimento del medesimo incarico da parte dell'organo competente deve essere adeguatamente motivata, facendo esclusivo riferimento alle fattispecie indicate nel punto 7.

4.6 Nell'ambito del medesimo incarico rientrano anche gli incarichi modificati nel *nomen iuris* del titolo che tuttavia risultino sostanzialmente invariati nella declaratoria delle competenze. In accordo con il R.P.C. la verifica è affidata al direttore competente per i dirigenti.

## **5. Rotazione del personale non dirigenziale titolare di incarichi di A.P. e P.O.**

5.1 E' soggetto a rotazione alla terza scadenza dell'incarico successiva all'entrata in vigore delle presenti disposizioni il personale di categoria D titolare di incarico di A.P. e di P.O. che esercita funzioni connesse allo svolgimento di attività connessa a processi cui sia associato un coefficiente di rischio critico e rilevante risultante dall'analisi del rischio di cui al P.T.P.C..

5.2 Possono essere soggetti a rotazione alla quarta scadenza dell'incarico successiva all'entrata in vigore delle presenti disposizioni il personale di categoria D titolare di A.P. e P.O. preposto allo svolgimento di un'attività connessa a processi cui sia associato un coefficiente di rischio marginale o trascurabile risultante dall'analisi del rischio di cui al P.T.P.C..

5.3 In caso di incarico perdurante alla data di entrata in vigore delle presenti disposizioni da oltre cinque anni il medesimo incarico può essere rinnovato una sola volta.

5.4 Nell'ambito del medesimo incarico si ricomprendono anche gli incarichi modificati nel *nomen iuris* del titolo che tuttavia risultino sostanzialmente invariati nella declaratoria delle competenze. Tali incarichi non possono essere conferiti al medesimo soggetto. In accordo con il R.P.C. la verifica è affidata al direttore competente sentito il dirigente competente.

5.5 Alla scadenza dell'incarico di A.P. e di P.O., di cui al punto 5.1, la decisione sull'eventuale conferimento del medesimo incarico deve essere adeguatamente motivata, facendo esclusivo riferimento alle fattispecie indicate nel punto 7.

## **6. Rotazione del personale non dirigenziale non titolare di incarichi di A.P. e P.O.**

6.1 E' soggetto a rotazione ogni sei anni a decorrere dall'entrata in vigore delle presenti disposizioni il personale di categoria D non titolare di incarico di A.P. e di P.O. incardinato in Strutture nella cui declaratoria delle competenze sono presenti attività connesse a processi cui sia associato un coefficiente di rischio critico e rilevante risultante dall'analisi del rischio di cui al vigente P.T.P.C. che sia stato individuato responsabile dei procedimenti afferenti a tali processi.

6.2 Può essere soggetto a rotazione ogni sette anni a decorrere dall'entrata in vigore delle presenti disposizioni il personale di categoria D non titolare di incarico di A.P. e di P.O. incardinato in Strutture nella cui declaratoria delle competenze sono presenti attività connesse a processi cui sia associato un coefficiente di rischio marginale o trascurabile risultante dall'analisi del rischio di cui al P.T.P.C. che sia stato individuato responsabile dei procedimenti afferenti a tali attività connesse ai citati processi.

6.3 Fermo restando quanto previsto dai punti precedenti 6.1 e 6.2, il personale di categoria D non titolare di incarico di A.P. e di P.O, potrà essere individuato quale responsabile dei medesimi procedimenti essendo *medio tempore* trascorso almeno un anno (cosiddetto "*cooling off period*").

## **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 e/o allo svolgimento di attività connessa a processi ad elevato contenuto tecnico e/o specialistico all'interno della medesima struttura puntualmente individuate riportate nel P.T.P.C.. 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 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 immediatamente applicabile per i motivi di cui al punto 7, possono essere adottate nei settori particolarmente esposti alla corruzione, connessi a processi a rischio corruttivo risultante dall'analisi di cui al P.T.P.C., le misure organizzative con finalità analoghe quali l'articolazione delle competenze e la condivisione delle fasi procedurali.
- 8.2 L'articolazione delle competenze costituisce la misura organizzativa volta ad evitare la concentrazione di mansioni e responsabilità in capo ad unico soggetto, che si sostanzia nell'attribuzione a soggetti diversi dei compiti attinenti le diverse fasi del procedimento.
- 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'art. 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 procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, si 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, lettera *l-quater*, e dell'art. 55 *ter*, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

## **10. Verifiche**

**10.1** Per le finalità di cui all'art. 1, comma 10, lett. b) della legge 6 novembre 2012, n. 190, l'R.P.C., avvalendosi del Referente per la prevenzione della Corruzione della singola Struttura di vertice, procede alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi nelle Strutture a elevato rischio corruttivo.