

DIPARTIMENTO RISORSE E ORGANIZZAZIONE

SERVIZIO RISORSE UMANE

UFFICIO: SVILUPPO ORGANIZZATIVO E INCARICHI DIRIGENZIALI



GIUNTA REGIONALE

L'Estensore
Gabriella DE LAURETIS
(firma)

Il Responsabile dell'Ufficio
(VACANTE)
(firma)

Il Dirigente del Servizio
Dott. Fabrizio BERNARDINI
(firma)

Seduta del **- 2 FEB, 2017** Deliberazione N. **42**

Il Direttore Regionale
Dott. Ebrora D'ARISTOTILE
(firma)

Il Componente la Giunta
F.to Dott. Luciano D'ALFONSO
(firma)

L'anno il giorno del mese di **- 2 FEB, 2017** negli uffici della Regione Abruzzo, si è riunita la Giunta Regionale presieduta dal

Sig. Presidente **Dott. Luciano D'ALFONSO**

con l'intervento dei componenti:

Approvato e sottoscritto:

Il Segretario della Giunta
F.to Avv. Daniela Valenza
(firma) (firma)

Il Presidente della Giunta
F.to Dott. Luciano D'Alfonso

	P	A
1. LOLLI Giovanni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. DI MATTEO Donato	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. GEROSOLIMO Andrea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. PAOLUCCI Silvio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. PEPE Dino	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. SCLOCCO Marinella	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Svolge le funzioni di Segretario **Daniela Valenza**

Copia conforme per uso amministrativo

L'Aquila, li **28 FEB. 2017**

Dirigente del Servizio Affari della Giunta
(Dott.ssa Calzavara Fellicione)
(firma)



OGGETTO

Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – Triennio 2016-2018 della Giunta Regionale d'Abruzzo - Allegato C "Misure del Piano Nazionale Anticorruzione ed ulteriori misure da applicarsi a cura di tutte le strutture della Giunta Regionale" - Approvazione "Criteri per la rotazione del personale con qualifica dirigenziale e dei titolari di posizione organizzativa".

LA GIUNTA REGIONALE

VISTI:

- la Legge 6 novembre 2012, n° 190, recante: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- la delibera 04 febbraio 2015 n° 13 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- la delibera 03 agosto 2016 n° 831 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- la L.R. n° 77/99 e ss.mm. e ii. ed in particolare l'art. 20, comma 4, il quale espressamente dispone che nel conferimento degli incarichi dirigenziali si segua, di norma, il criterio della rotazione;
- la L.R. 28 aprile 2014, n° 22, recante: "Norme per la rotazione del personale dirigenziale degli Enti regionali";

- la D.G.R. n° 714 del 15.11.2016 con la quale è stato aggiornato il “Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e del Programma triennale per la Trasparenza e l’Integrità Triennio 2016/2018, della Giunta Regionale d’Abruzzo”;
- l’Allegato C “Misure del Piano Nazionale Anticorruzione ed ulteriori misure da applicarsi a cura di tutte le strutture della Giunta Regionale” del predetto Piano Triennale, nel quale tra le misure di carattere generale che l’Amministrazione è chiamata ad adottare per prevenire il rischio di corruzione è stato previsto, tra l’altro, che la Regione Abruzzo si doti di adeguati sistemi di rotazione del personale che opera nelle aree a più elevato rischio;

CONSIDERATO che:

- il Servizio Risorse Umane, in esecuzione di quanto previsto dall’allegato C “Misure del Piano Nazionale Anticorruzione ed ulteriori misure applicate a tutte le strutture della Giunta Regionale” del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per l’annualità 2013-2016 approvato con D.G.R. n° 210/2014, ha formulato una proposta di deliberazione con prot. n° RA324781/DPB002 del 24.12.2015 relativa all’approvazione dei “Criteri per la rotazione del personale con qualifica dirigenziale e dei titolari di posizione organizzativa”;
- detta proposta di deliberazione non risulta essere stata adottata;

RITENUTO necessario riproporre, nei medesimi contenuti a suo tempo condivisi con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il documento avente ad oggetto “Criteri per la rotazione del personale con qualifica dirigenziale e dei titolari di posizione organizzativa”, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale sotto la lettera “A”, con riferimento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità – Triennio 2016-2018, di cui alla richiamata D.G.R. n° 714/2016;

RITENUTO di dover procedere, in attuazione della Misura di Prevenzione della Corruzione sopra richiamata, alla approvazione del predetto documento;

CONSIDERATO che del presente atto è stata data informazione alle OO.SS.;

DATO ATTO che:

- a) il Dirigente del Servizio competente nella materia trattata nella presente proposta ha espresso il proprio parere favorevole di regolarità tecnico-amministrativa sulla base dell’istruttoria effettuata dall’Ufficio competente per materia;
- b) il Direttore del Dipartimento, sulla base dell’istruttoria e del parere favorevole di cui al punto a) che precede ha espresso parere favorevole ritenendo la proposta conforme agli indirizzi, competenze e funzioni assegnate al Dipartimento;

Dopo puntuale istruttoria favorevole da parte della struttura proponente

a voti unanimi, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

sulla base della puntuale istruttoria favorevole resa dagli Uffici competenti

- **di approvare** i “Criteri per la rotazione del personale con qualifica dirigenziale e dei titolari di posizione organizzativa” di cui all’allegato “A” al presente atto come parte integrante e sostanziale;
- **di pubblicare** il presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Abruzzo.

ALLEGATO come parte integrante alla deliberazione n.42.... del2 FEB. 2017

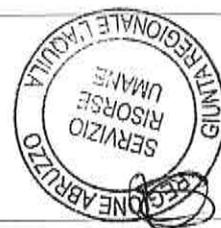
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Avv. Daniela Valenza) (Dott. ssa)



REGIONE
ABRUZZO



GIUNTA REGIONALE



ALLEGATO "A"

Attuazione della misura di prevenzione della corruzione prevista nell'Allegato C "Misure del Piano Nazionale Anticorruzione ed ulteriori misure da applicarsi a cura di tutte le strutture della Giunta Regionale" del "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – Triennio 2016-2018 della Giunta Regionale d'Abruzzo" – Rotazione del personale - Approvazione "Criteri per la rotazione del personale con qualifica dirigenziale e dei titolari di posizione organizzativa".

IL CONTESTO NORMATIVO E REGOLAMENTARE

La Legge 6 novembre 2012, n° 190, recante: "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", impone alle Pubbliche Amministrazioni di adottare criteri generali oggettivi per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione. La rotazione del personale, generalmente realizzata nelle amministrazioni pubbliche quale misura di arricchimento del bagaglio professionale del singolo dipendente e quale misura di efficientamento dell'organizzazione degli uffici, assurge per effetto della previsione contenuta nella legge n. 190 del 2012 a misura della prevenzione della corruzione. Più precisamente, l'art. 1, comma 4, lett. e) della citata legge affida al Dipartimento della Funzione Pubblica il compito di definire detti criteri (ad oggi tali criteri non sono stati definiti). Inoltre, il Responsabile della prevenzione della corruzione ha l'onere di verificare 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 (art. 4, comma 10, lett. b). La concreta attuazione della rotazione del personale maggiormente esposto ai rischi di corruzione, pur non costituendo l'unico strumento di prevenzione è, come affermato dal PNA 2013 e dall'Autorità, misura fondamentale di prevenzione della corruzione ed è rimessa all'autonoma determinazione delle singole amministrazioni pubbliche, che in tal modo possono adeguare l'applicazione di tale specifica misura al peculiare contesto organizzativo di ciascun pubblico ufficio.

Deve comunque essere evidenziato che la misura della rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali, ad esempio, l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare attenzione a quelle caratterizzate da un elevato contenuto tecnico. Per tali ragioni, come peraltro evidenziato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con la delibera 04 febbraio 2015 n° 13, non si deve dare luogo a misure di rotazione in quei contesti organizzativi ove tale presidio determinerebbe la sottrazione di specifiche competenze specialistiche ad uffici connotati da attività ad elevato contenuto specialistico.

La misura della rotazione soggiace, inoltre, a dei limiti soggettivi: ci si riferisce, in particolare ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla predetta misura e ai diritti sindacali. La misura della rotazione deve pertanto contemperare l'esigenza del rispetto della disposizione normativa che prescrive detta misura, della tutela oggettiva dell'Amministrazione regionale e del rispetto di tali diritti.

Nella stessa direzione si muovono sia le Linee di indirizzo adottate il 13 marzo 2013 dal Comitato Interministeriale costituito con DPCM 16 gennaio 2013 ai fini della elaborazione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte della Funzione Pubblica, sia l'Atto di Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali del 24 luglio 2013.

Ancora, la L.R. n. 77/1999, all'art. 20, comma 4, espressamente dispone che nel conferimento degli incarichi dirigenziali si segua, di norma, il criterio della rotazione.

Con D.G.R. n. 714 del 15 novembre 2016, in attuazione di quanto previsto dalla L. n.190/2012, è stato approvato l'aggiornamento del "*Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – triennio 2016/2018, della Giunta Regionale d'Abruzzo*". Tra le misure di carattere generale adottate dall'Amministrazione per prevenire il rischio di corruzione è stato previsto, tra l'altro, che la Regione Abruzzo si dotasse di adeguati sistemi di rotazione del personale dirigenziale addetto alle aree a rischio, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle Strutture. La finalità di tale previsione risiede nell'esigenza di evitare che possano consolidarsi delle rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di certe attività correlate alla circostanza che lo stesso dirigente si occupi per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti. 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, quantomeno per l'abitudine.

FINALITA' DELLA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

La ratio alla base dell'applicazione del principio di rotazione del personale è di evitare che un soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito. Di contro, con l'attuazione della rotazione, si possono determinare effetti positivi sia a favore dell'Ente sia a favore dei dirigenti ai quali si offre l'opportunità di accumulare esperienze in ambiti diversi conseguendo un ampliamento e arricchimento della professionalità.

Lo strumento della rotazione, come evidenziato dall'ANAC, non deve essere applicato acriticamente e in maniera generalizzata, ma solo con riferimento agli ambiti nei quali più elevato è il rischio corruttivo. A tal fine, nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Giunta Regionale d'Abruzzo sono individuate le aree maggiormente esposte a tale rischio. Inoltre, l'adozione di tale strumento deve conciliarsi con la necessaria continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture.

In tale ottica e, richiamate le considerazioni espresse in premessa, la rotazione del personale dovrà avvenire con modalità tali da salvaguardare il più possibile le competenze e le professionalità acquisite e poste a presidio di materie e procedure complesse, nonché l'efficienza degli uffici e la continuità dell'azione amministrativa. Ciò significa, peraltro, che la rotazione degli incarichi dirigenziali dovrà avvenire, da un punto di vista temporale, in modo sfasato rispetto alla rotazione del personale titolare di posizioni organizzative.

I CRITERI PER LA ROTAZIONE DEI DIRIGENTI

- I. Dal contesto normativo e regolamentare sopra riportato, e tenuto conto dell'inadempimento, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, rispetto a quanto previsto dall'art.1, comma 4, lett. e), della L. n. 190/2012, ai sensi del quale Palazzo Vidoni avrebbe dovuto definire "criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione", sono stati elaborati in via autonoma i criteri di seguito riportati ai quali è necessario attenersi nell'attuazione della misura della rotazione:
- 1) la rotazione dei dirigenti può avvenire solo al termine dell'incarico, la cui durata deve essere comunque contenuta (minimo tre anni e massimo cinque anni);
 - 2) l'assegnazione del dirigente ad altro incarico prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;
 - 3) la rotazione degli incarichi dirigenziali dovrà avvenire, da un punto di vista temporale, in maniera non coincidente rispetto alla rotazione dei titolari di posizione organizzativa, in modo da salvaguardare il primario interesse del buon andamento dell'azione amministrativa attraverso la sua continuità e la conservazione delle necessarie competenze/conoscenze all'interno delle diverse strutture. Il dirigente cui viene assegnato un nuovo incarico deve trovare funzionari con esperienza consolidata nel settore di arrivo;
 - 4) prioritariamente, il trasferimento del dirigente dovrà avvenire nell'ambito dello stesso Dipartimento; in subordine, il trasferimento sarà effettuato in altro Dipartimento purché in struttura analoga e fermo restando quanto stabilito dall'art. 20, comma 6-ter, primo periodo della L.R. n° 77/99 e ss.mm. e ii.;
 - 5) il nuovo incarico dovrà essere preferibilmente equivalente a quello precedente;
 - 6) nella rotazione degli incarichi saranno tenuti in considerazione:
 - la formazione (laurea, specializzazioni, master, iscrizioni ad albi professionali)
 - l'esperienza lavorativa pregressa;
 - 7) la rotazione non sarà applicata ai profili professionali per i quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa e non rinvenibili neppure tra il personale dirigenziale in servizio presso uno degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo;
 - 8) gli incarichi conferiti dalla Giunta Regionale ai sensi dell'art. 1, commi 3, 4, 5 della L.R. 28 aprile 2014 n° 22 recante: "*Norme per la rotazione del personale dirigenziale degli Enti regionali*", non possono cessare prima della scadenza naturale stabilita nell'atto di conferimento e nel relativo contratto, salva l'ipotesi di conferimento di altro incarico o di revoca dell'incarico ai sensi della relativa disciplina normativa o contrattuale. In nessun caso può essere conferito l'incarico che ha determinato la rotazione.

I periodi temporali di cui al punto 1) devono essere articolati in base al livello di entità del rischio corruzione, secondo i vari gradi previsti dall'Allegato C al piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2016-2018 della Giunta Regionale d'Abruzzo, per la gestione del processo del rischio corruzione, e precisamente:

LIVELLI DEI RISCHI SPECIFICI CORRELATI AI PROCESSI NELL'AMBITO DEI QUALI SONO SVOLTI <u>INCARICHI DIRIGENZIALI</u>	TIPOLOGIA DI INCARICO	DURATA MASSIMA (SINGOLO INCARICO)
Rischio specifico Alto (area rossa)	Direttore/Dirigenti	3 anni
Rischio specifico Medio (area gialla)	Direttore/Dirigenti	4 anni
Rischio specifico Basso (area verde)	Direttore/Dirigenti	5 anni

(Le analisi dei rischi specifici, correlati ai processi, sono quelle di cui al modello approvato dalla Giunta regionale con DGR n. 863 del 25 novembre 2013 e con DGR n. 73 del 10 febbraio 2014. Per il triennio 2015-2017 la misura della rotazione è stata comunque applicata a seguito della riorganizzazione della macrostruttura della Giunta regionale).

- II. Gli incarichi sono rinnovabili tutti una sola volta a condizione che non si siano verificati eventi corruttivi nell'accezione di cui al PNA. In ogni caso la durata degli incarichi non può essere superiore a 5 anni così come disposto dal vigente P.N.A..
- III. Ciascun Direttore di Dipartimento potrà proporre, con adeguata motivazione, l'individuazione di professionalità infungibili nella struttura di propria competenza, qualora ne ravvisasse i presupposti, proposta da condividere con il Direttore del Dipartimento preposto alle Risorse Umane ed il Direttore Generale.
- IV. In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dirigente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, fermo restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, la Regione procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico.
- V. In via prioritaria sarà, altresì, disposta la rotazione con l'affidamento di altro incarico in caso di rinvio a giudizio e condanna, anche solo in primo grado laddove ricorre l'ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I° del Titolo II del Libro Secondo del Codice Penale, fermo restando il rispetto di quanto sancito dalla legge 27 marzo 2001 n. 97 e dal Capo II del D.lgs. 8 aprile 2013 n. 39.
- VI. Affinché il dirigente neo incaricato acquisisca le conoscenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività, allo stesso dovrà essere garantita, da parte del dirigente uscente, una breve attività di accompagnamento alle nuove competenze.

I CRITERI PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE CON INCARICO DI TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- I. Anche per il personale delle categorie, titolare di Posizione Organizzativa, si è reso necessario in carenza di orientamenti governativi individuare, in via autonoma, i criteri per l'attuazione della misura della rotazione degli incarichi.
Mutuando i principi enunciati per il personale dirigenziale, si riportano, pertanto, di seguito i criteri ai quali è necessario attenersi nell'attuazione della misura della rotazione per il personale titolare di Posizione Organizzativa:

- 1) la rotazione può avvenire solo al termine dell'incarico di Titolare di Posizione organizzativa la cui durata nella stessa struttura deve essere comunque contenuta (minimo tre anni e massimo cinque anni);
- 2) l'assegnazione ad altro incarico prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dipendente in applicazione del vigente sistema di valutazione;
- 3) la rotazione degli incarichi dovrà avvenire, da un punto di vista temporale, in maniera non coincidente rispetto alla rotazione dei titolari di posizione dirigenziale, in modo da salvaguardare il primario interesse del buon andamento dell'azione amministrativa attraverso la sua continuità e la conservazione delle necessarie competenze/conoscenze all'interno delle diverse strutture;
- 4) prioritariamente, il trasferimento del personale dovrà avvenire nell'ambito dello stesso Dipartimento; in subordine, il trasferimento sarà effettuato in altro Dipartimento purché in struttura analoga;
- 5) il nuovo incarico dovrà essere preferibilmente equivalente a quello precedente;
- 6) nella rotazione degli incarichi saranno tenuti in considerazione:
 - la formazione (diploma di istruzione secondaria, laurea, specializzazioni, master, iscrizioni ad albi professionali);
 - l'esperienza lavorativa pregressa;
- 7) la rotazione non sarà applicata ai profili professionali per i quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa e non rinvenibili neppure tra il personale di pari qualifica in servizio presso uno degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo.

I periodi temporali di cui al punto 1) devono essere articolati in base al livello di entità del rischio corruzione, secondo i vari gradi previsti dall'Allegato C al piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2016-2018 della Giunta Regionale d'Abruzzo, per la gestione del processo del rischio corruzione, e precisamente:

LIVELLI DEI RISCHI SPECIFICI CORRELATI AI PROCESSI NELL'AMBITO DEI QUALI SONO SVOLTI INCARICHI DI TITOLARE DI P.O.	TIPOLOGIA DI INCARICO	DURATA MASSIMA (SINGOLO INCARICO)
Rischio specifico Alto (area rossa)	Titolare P.O	3 anni
Rischio specifico Medio (area gialla)	Titolare P.O	4 anni
Rischio specifico Basso (area verde)	Titolare P.O	5 anni

(Le analisi dei rischi specifici, correlati ai processi, sono quelle di cui al modello approvato dalla Giunta regionale con DGR n. 863 del 25 novembre 2013 e con DGR n. 73 del 10 febbraio 2014.).

- II. Ciascun Direttore di Dipartimento potrà proporre, con adeguata motivazione, l'individuazione di professionalità infungibili nella struttura di propria competenza, qualora ne ravvisasse i presupposti, proposta da condividere con il Direttore del Dipartimento preposto alle Risorse Umane ed il Direttore Generale.



GIUNTA REGIONALE

- III. In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, fermo restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, la Regione procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico.
- IV. In via prioritaria sarà, altresì, disposta la rotazione con l'affidamento di altro incarico in caso di rinvio a giudizio e condanna, anche solo in primo grado laddove ricorre l'ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro Secondo del Codice Penale, fermo restando il rispetto di quanto sancito dalla legge 27 marzo 2001 n. 97 e dal Capo II° del D.lgs. 8 aprile 2013 n. 39.
- V. Affinché il dipendente neo incaricato acquisisca le conoscenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività, allo stesso dovrà essere garantita, da parte del dipendente uscente, una breve attività di accompagnamento alle nuove competenze.