



U.O. di Staff 3
Controllo interno ed ispettivo
tel. 091 7078558 - fax 091 7077294
staff3dra@regione.sicilia.it
Via Ugo La Malfa 169 - 90146 Palermo

Palermo, prot. n. 33692 del 17/05/2019

Oggetto: *Programma triennale di rotazione del personale del Dipartimento Ambiente.*

Premessa

La rotazione del personale è una tra le diverse misure che le Amministrazioni pubbliche hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.

Il P.T.P.C.T., aggiornamento 2019-2021, adottato dalla Regione Siciliana, prevede al paragrafo 4.3 la misura 3 denominata "Rotazione del personale", introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della legge 190/2012.

Il programma triennale di rotazione del personale rappresenta una delle azioni previste dalla misura 3.

Lo scopo del programma è quello di individuare i criteri e le modalità da seguire per la rotazione del personale, inserito nelle cosiddette Aree a rischio corruzione, individuate per ogni Dipartimento, in modo da prevenire e limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare sviluppi inadatti nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinato personale nel medesimo ruolo o funzione; e quindi per evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere e/o concedere un vantaggio illecito.

Pertanto, l'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, di servizio, di procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente inadeguati.

I provvedimenti in materia di rotazione del personale devono ponderare le generali esigenze organizzative Dipartimentali e quelle specifiche delle singole strutture intermedie, e tenere conto delle indicazioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza emanato a livello regionale.

Il Piano Nazionale Anticorruzione, in tema di rotazione degli incarichi, prevede che le Pubbliche amministrazioni adottino i criteri per un'effettiva rotazione che coinvolga, non solo i Dirigenti, ma anche i Responsabili del procedimento nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

In particolare, per i dirigenti la rotazione può operare solo alla scadenza dell'incarico, applicando comunque la vigente normativa in tema di conferimento degli incarichi.

Lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative ma solo con riferimento agli ambiti nei quali è più elevato il rischio corruzione e pertanto per l'applicazione della misura occorre seguire alcune fasi preliminari:

- 1) identificazione in via preventiva degli uffici e dei servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato il rischio di corruzione. Ovviamente anche per i settori non identificati preventivamente, ricorrendone i presupposti, è possibile avvalersi della misura inserendo tali settori nel piano triennale di rotazione;
- 2) individuazione in via preventiva anche delle modalità di attuazione della rotazione in modo da armonizzare le esigenze dettate dalla norma anticorruptiva con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione.

1. Individuazione ambiti a rischio

Gli ambiti a rischio sono quelli interessati dalle seguenti Aree:

Area A) - acquisizione e progressione del personale;

Area B) - affidamento di lavori, servizi e forniture;

Area C) - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario - autorizzazione o concessione;

Area D) - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario - concessione ed erogazione di sovvenzioni contributi, sussidi, ausili

finanziari nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

Area E) - ambiti ulteriori - Gestione del Piano per l'Assetto Idrogeologico (RENDIS).

Partendo da tali ambiti, sono state individuate le strutture esposte al maggior rischio di corruzione; la *tabella allegata* al presente Programma individua le strutture intermedie dipartimentali interessate, relativamente alla mappatura delle aree a rischio allegata al PTPCT in vigore.

2. Criteri operativi

Per dare concreta attuazione alla rotazione si rende necessario definire dei criteri generali che possano soddisfare contemporaneamente le esigenze dettate dalla normativa con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione.

A tal fine si individuano i seguenti criteri generali:

- a) la rotazione non dovrà essere realizzata in modo passivo e generalizzato, ma solo con riferimento agli ambiti nei quali è più elevato il rischio di corruzione; non coinvolgerà quindi tutti i dipendenti ma innanzitutto i responsabili di procedimento nelle strutture individuate nelle aree a rischio;
- b) al fine di favorire il più ampio ricambio di personale potrà comunque essere coinvolto anche il personale degli ambiti non a rischio;
- c) deve essere garantita una continuità nelle attività svolte, senza ledere l'efficienza e salvaguardando le professionalità acquisite, anche nell'ottica di un miglioramento delle performances; sotto questo aspetto la rotazione rappresenta una misura di arricchimento professionale del pubblico dipendente e di efficienza dell'organizzazione;
- d) la rotazione mira ad evitare che possano consolidarsi posizioni di potere correlate alla circostanza che uno stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti o attività;
- e) la rotazione prescinde da valutazioni negative sull'operato del singolo dipendente, ma al contrario mira a potenziarne la professionalità;
- f) eventuali mobilità volontarie dovranno essere valutate prioritariamente;
- g) la rotazione deve tener conto dell'incarico e/o mansione svolta in precedenza se dovessero ricorrere situazioni di conflitto d'interesse (controllore/controlato);
- h) il ruolo di rappresentante sindacale non potrà essere ostativo al cambio di incarico, tenendo conto delle necessità sottese alla rotazione;
- i) rilevato che il Dipartimento ha strutture periferiche, la rotazione cercherà di ridurre al minimo, e solo se strettamente necessario, gli spostamenti dei dipendenti tra le sedi del dipartimento;
- l) in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, fermo restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:
 - per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico;
 - per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altra Struttura intermedia, o eventualmente a richiedere al Dipartimento della Funzione pubblica e del personale il trasferimento ad altra Struttura di massima dimensione.

Per ciò che concerne i *Dirigenti* i termini della rotazione saranno in ogni caso soggetti alla definizione degli incarichi, sia nella fase di pubblicità delle postazioni vacanti sia nel termine di scadenza dei contratti sottoscritti.

Per ciò che concerne invece i *responsabili del procedimento (RUP)*, sia ai sensi della L. 241/1990 sia del d.lgs. 50/2016 (codice degli appalti), si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri:

- a) la rotazione dei responsabili deve essere valutata prioritariamente rispetto alla rotazione del resto del personale;
- b) la rotazione sarà effettuata dopo un periodo non superiore ai 5 anni, in armonia con i mutamenti organizzativi del dipartimento;
- c) si dovrà tener conto dei tempi previsti di pensionamento, per evitare interventi formativi o di riqualificazione che non potrebbero essere messi a frutto adeguatamente;

d) nella rotazione degli incarichi saranno tenuti in considerazione il titolo di studio posseduto (laurea, specializzazioni) e l'esperienza lavorativa pregressa;

e) dovrà essere preceduta da una adeguata attività preparatoria di affiancamento e da interventi formativi ad hoc.

Nei casi in cui non si renda possibile una rotazione dopo il periodo di 5 anni, potranno essere introdotti, in via sperimentale, interventi riorganizzativi che scompongono le attività di consueto facenti capo allo stesso ufficio, attribuendole a diversi soggetti al fine di escludere il consolidarsi di eventuali posizioni di potere (c.d. *segregazione delle competenze*).

Si applica, in ogni caso, il meccanismo della doppia sottoscrizione dei procedimenti, con firma congiunta, a garanzia della correttezza e legittimità, sia del soggetto istruttore che del titolare del potere di adozione dell'atto finale, per scongiurare una gestione esclusiva di particolari procedimenti più a rischio.

3. Modalità di attuazione della rotazione

La rotazione dovrà essere supportata da idonee *attività formative* dirette al personale coinvolto nella misura. Per quanto possibile, la formazione avrà anche l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale, nonché professionalità da impiegare in altri settori lavorativi.

All'attività formativa, in funzione del personale in organico disponibile, potrà accompagnarsi il c.d. *affiancamento*, che coinvolgerà tutto il personale interessato alla rotazione e non, affinché siano acquisite le conoscenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività.

Annualmente, entro la data del 31 marzo, il programma triennale di rotazione verrà aggiornato sulla scorta delle attività poste in essere nel corso dell'anno precedente. Le modalità di attuazione saranno soggette ad informativa sindacale.

Annualmente, entro la data del 30 giugno, verrà individuato il personale oggetto della rotazione, secondo i criteri sopra esposti.

Entro la data del 31 ottobre, ove ne ricorrano le condizioni, verranno attivate le procedure di trasferimento del personale individuato alla data del 30 giugno.

Il Dirigente dell'U.O. di staff 3

Angelo Miceli



Il Dirigente Generale

Giuseppe Battaglia

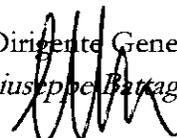


Tabella – Strutture intermedie interessate alla rotazione (mappatura del PTPCT 2019-21)

N.	Procedimenti	Struttura	Area Rischio PNA*
1	Acquisizioni beni e servizi anche connessi alla manutenzione ordinaria, riparazioni e ripristino delle condizioni d'igiene e sicurezza	Area 1	B
2	Rinnovo Concessione demaniale marittima	Area 2 – Servizio 3	C
3	Subingresso Concessione demaniale marittima	Area 2 – Servizio 3	C
4	Concessione demaniale marittima per licenza, per atto formale e per atto suppletivo	Area 2 – Servizio 3	C
5	Modifica sostanziale di una concessione demaniale marittima	Area 2 – Servizio 3	C
6	Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) - Parere sui 4 titoli abilitativi di competenza nel campo d'inquinamento ambientale	Area 2	C
7	Autorizzazione emissioni in atmosfera per istanze antecedenti al DPR 59/2013	Area 2	C
8	Autorizzazione scarico dei reflui di provenienza dalle aree e dai nuclei industriali	Area 2	C
9	Autorizzazione allo scarico delle acque termali	Area 2	C
10	Approvazione progetti di recupero ambientale delle attività di cava antecedenti la L.R. 16/2016	Area 2	C
11	Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA)	Area 2	C
12	Adempimenti Ufficiale rogante	Area 3	C
13	Aggiornamento Bacini del Piano Assetto Idrogeologico sul Rischio Geomorfologico	Servizio 2	E
14	Aggiornamento Bacini del Piano Assetto Idrogeologico sul Rischio Idraulico	Servizio 2	E
15	Aggiornamento Unità Fisiografiche costiere	Servizio 2	E
16	Attuazione delle linee d'intervento relative del PO-FESR 2014/2020	Servizio 4	D

*AREA A (acquisizione e progressione del personale) AREA B (affidamento di lavori, servizi e forniture) AREA C (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario – autorizzazione o concessione) AREA D (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario – concessione ed erogazione di sovvenzioni contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati) AREA E (Ulteriore)