

## La rotazione del personale

### Premessa

Il Piano nazionale anticorruzione illustra l'importanza della rotazione dei dirigenti e dei dipendenti, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione : "l'alternanza riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione".

La rotazione, pertanto, allontana il privilegio o la consuetudine e la prassi, che possono finire per favorire coloro che sono capaci di intessere relazioni con i dipendenti e dirigenti inamovibilmente inseriti in un certo ruolo, a discapito di altri. E già questo è un comportamento corruttivo, perché corrompe, lede il principio di imparzialità e parità di condizioni.

Anche la legge 190/2012 si riferisca alla rotazione più volte. In particolare l'articolo 1, comma 10, lettera b), prevede che il responsabile della prevenzione procede alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'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.

E ancora prima il D. Lgs. 150/2009 considerava la rotazione uno strumento fondamentale di trasparenza e contrasto alla corruzione l'articolo 16, comma 1, lett. *l-quater*), del D. Lgs. 165/2001 prevede che dirigenti, con provvedimento motivato, facciano ruotare il personale coinvolto in procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Tuttavia, la rotazione dei dirigenti e del personale presenta non indifferenti profili di delicatezza e complessità, dal momento che si pone in chiaro conflitto con l'altrettanto importante principio di continuità dell'azione amministrativa, che implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in certi ambiti e settori di attività.

Inoltre, può costituire forte ostacolo alla rotazione anche la dimensione degli uffici e la quantità dei dipendenti operanti. In particolare il Comune di Fagnano Castello dispone in tutto di 26 dipendenti, così inquadrati :

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
| <u>categorie D incaricate di posizione organizzativa</u> | <u>n. 1 (uno)</u>                  |
| <u>Categorie C ( istruttori )</u>                        | <u>n. 6 ( sei )</u>                |
| <u>Categorie B ( collaboratori )</u>                     | <u>n. 1 ( uno )</u>                |
| <u>Categorie B ( esecutori)</u>                          | <u>n. 10 (dieci di cui 4 P.T.)</u> |
| <u>Categoria A (Operatori)</u>                           | <u>n.8 (di cui 3 P.T.)</u>         |

Si deve inoltre rilevare che, per la maggior parte le categorie più elevate sono caratterizzate da una professionalità infungibile o per titolo di studi specifico ( ingegnere, geometra, ragioniere ecc ) ( e in questo caso non è proprio possibile procedere alla sostituzione con altro dipendente ) o per la professionalità acquisita negli anni di esperienza ( e in questo caso il risultato che si otterrebbe, procedendo alla rotazione, sarebbe uno scadimento del livello dei servizi al cittadino ).

Il Piano nazionale anticorruzione, però, ricorda che lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative.

Infatti, detta misura di prevenzione del rischio di corruzione impone alcuni passaggi preliminari.

In primo luogo, occorre identificare in via preventiva gli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione. È prevalentemente in questi ambiti che la rotazione degli incarichi deve essere utilizzata come strumento tipico anti corruzione.

Quindi è con riferimento a questi uffici che va verificata la possibilità o l'impossibilità della rotazione, adottando in entrambi i casi le misure conseguenti.

### **I recenti indirizzi dell'ANAC**

La delibera ANAC n. 13 del 4 febbraio 2015, concernente la valutazione dei provvedimenti in materia di rotazione del personale all'interno del Corpo di Polizia di Roma Capitale, ha costituito ora l'occasione per l'ANAC per formulare i seguenti importanti orientamenti in tema di rotazione del personale nelle amministrazioni pubbliche che si aggiungono alle prescrizioni del Piano nazionale:

- a. la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
- b. la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali 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 riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;
- c. la rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono temperare quindi le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;

- d. i criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;
- e. sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle organizzazioni sindacali. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazione e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

Si tratta indicazioni che tentano di fare chiarezza per aspetti di segnata delicatezza per il corretto funzionamento delle pubbliche amministrazioni in attesa – come anticipato nella [delibera n. 13](#) – della formulazione di Linee guida, anche prima dell’adozione del Piano nazionale anticorruzione 2015, per supportare le amministrazioni in scelte che investono direttamente la loro organizzazione e funzionalità.

### Conseguenze

Per ciascuno dei settori che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione, come individuati nella parte del Piano dedicata a questo argomento, è stata effettuata la seguente verifica :

|  |  |
|--|--|
| settore  |  |
|  |  |
| Nominativo del responsabile  |  |
| Categoria di inquadramento   |  |
| Profilo e titolo di studio   |  |
|  |  |
| Numero di addetti  |  |
| Nominativo dell’addetto, categoria di inquadramento e titolo di studio |  |
| Nominativo dell’addetto, categoria di inquadramento e titolo di studio |  |
| Nominativo dell’addetto, categoria di inquadramento e titolo di studio |  |

Per questo settore il sindaco ha verificato la possibilità di procedere a rotazione del responsabile con altro soggetto, giungendo alla seguente conclusione :

Il segretario comunale e i responsabili dei settori hanno altresì verificato la possibilità di procedere alla rotazione degli addetti tra loro ( mediante rotazione degli incarichi di istruttoria dei procedimenti ) o con dipendenti al momento in altri settori, giungendo alla seguente conclusione .

## **Conclusione**

In conclusione si stabilisce che per tutti i sopraelencati settori :

- nel caso in cui sia stata prevista la rotazione, alla fine di ogni semestre il Segretario Generale e il responsabile del settore procederanno alla verifica dei risultati conseguiti e delle conseguenze sull'andamento dei servizi
- nel caso in cui non sia stata effettuata la rotazione, verranno sottoposti a controllo interno un numero di atti doppio rispetto a quanto ordinariamente previsto nell'apposito regolamento.

Di tale circostanza si darà atto nel verbale dei controlli interni.

L'esito dei controlli sarà riportato, in modo statistico, nel Programma triennale per la Prevenzione della Corruzione del prossimo anno.