

Misure di carattere generale

3

Rotazione del personale apicale maggiormente esposto

Rotazione “ordinaria”

I criteri per l’attuazione della rotazione dei dirigenti, funzionari e dipendenti preposti alle attività indicate nel paragrafo 5 del presente Piano sono stabiliti con decreto del Presidente della Provincia e tengono conto dei seguenti principi generali.

La misura viene valutata alla scadenza dell’incarico ed è graduata in relazione al livello di rischio dell’attività considerata, sempre salvaguardando la continuità della gestione amministrativa e la professionalità specifica dei soggetti coinvolti, anche attraverso percorsi di affiancamento e di formazione mirata. Ai fini della rotazione si tiene conto di eventuali relazioni di parentela o professionali tra le suddette figure apicali e gli Amministratori della Provincia di Brescia, di Enti Pubblici o Enti Privati controllati, oppure regolati o finanziati dal Settore di appartenenza delle medesime figure.

Non si fa luogo, comunque, a rotazione se non esistono all’interno dell’Ente almeno due professionalità aventi tutti i titoli culturali, professionali, ovvero specializzazioni, richiesti per ricoprire l’incarico oggetto di rotazione.

Al fine di assicurare continuità alla gestione amministrativa dell’Ente nel suo complesso, la rotazione del personale dovrà svilupparsi in modo graduale evitando il susseguirsi, in breve tempo, di provvedimenti concernenti diverse categorie di soggetti quali, ad esempio, dirigenti, posizioni organizzative, funzionari.

La rotazione tiene conto anche di eventuali riorganizzazioni che comportino la ridefinizione delle strutture ovvero delle posizioni organizzative, tali da ridisegnarne le competenze, nonché dell’effettivo stato di attuazione del processo di riordino delle Province evitando, per quanto possibile, di disporre provvedimenti di rotazione in situazioni in fase di imminente trasformazione.

Si segnala che, comunque, una significativa rotazione delle figure dirigenziali operanti in ambiti a Rischio Rilevante è già avvenuta, a decorrere dal mese di dicembre 2014, in attuazione dei criteri generali approvati con decreto n. 75/2014. Inoltre, il successivo pensionamento di ulteriori figure dirigenziali ha determinato, nell’ambito del conseguente riassetto organizzativo, ulteriori forme di rotazione. Da ultimo, si evidenzia che nell’anno 2019 nel conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali, si è tenuto conto dei criteri di rotazione di cui al richiamato decreto.

Anche per quanto attiene alle Posizioni Organizzative si osserva che il citato riassetto organizzativo, e le procedure comparative finalizzate all’individuazione dei nuovi incarichi e, da ultimo, i nuovi criteri di rotazione approvati con decreto del Presidente della Provincia n. 120/2019, hanno comportato significativi mutamenti delle responsabilità anche nell’ambito di tali incarichi.

Ci si è trovati, di fatto, ad attuare nell’Ente significative forme di rotazione anche per l’effetto dovuto al Riordino delle Province, una situazione di carattere straordinario, quindi, che ha comportato un significativo riassetto organizzativo, sia per quanto attiene alle funzioni svolte, sia per quanto riguarda il personale in dotazione.

Nella Relazione annuale dell’RPCT sono riportati ulteriori dettagli circa l’applicazione della misura della rotazione del personale.

Tenuto conto dei mutamenti delle responsabilità all’interno dell’Ente discendenti dal Riordino delle Province, si potrà ora procedere alla programmazione, nel triennio di riferimento e previa revisione dei relativi criteri con decreto del Presidente della Provincia, di eventuali ulteriori forme di rotazione del personale maggiormente esposto al Rischio di corruzione rispetto a quanto già avvenuto in questi anni avuto riguardo, anche, a misure alternative quali, ad esempio, la segmentazione delle responsabilità all’interno dei procedimenti amministrativi. Si evidenzia, infatti, che la situazione legata al riordino dell’Ente non è ancora da intendersi del tutto consolidata.

In particolare, lo scorso anno si è provveduto ad avviare la revisione dei criteri di rotazione (per il personale diverso da dirigenti e posizioni organizzative) pervenendo ad uno schema di documento che, previo confronto con i dirigenti dell'Ente al fine di acquisire eventuali osservazioni e proposte e previa informativa alle OOSS, è ora in fase di approvazione definitiva. È inoltre prevista la redazione di un testo coordinato dei criteri via via approvati in riferimento alle diverse categorie di personale.

Rotazione “straordinaria”

Quanto sopra ferma restando l'applicazione della rotazione “straordinaria” prevista dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Si richiama, in ordine alla applicazione di questa misura, quanto contenuto nelle “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*” approvate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione n. 215 in data 26 marzo 2019.

In particolare, viene prevista la seguente procedura:

- previsione, nel Codice di Comportamento, dell'obbligo di comunicazione al Settore Risorse Umane da parte di tutti i dipendenti dell'avvio a loro carico di eventuali procedimenti penali;
- tempestiva valutazione (di norma entro 20 giorni lavorativi salvo ulteriori necessità istruttorie), in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (il riferimento è quello ai “reati presupposto” indicati nelle citate Linee Guida ANAC) circa la necessità di attivare la misura della rotazione straordinaria. La valutazione compete al dirigente del dipendente interessato, ovvero competente al conferimento dell'incaico in caso di posizione organizzativa, sentito il Segretario Generale in veste di RPCT; in caso di dirigente provvede il Presidente della Provincia, sentito il Segretario Generale dell'Ente;
- adozione di specifico provvedimento motivato in ordine all'applicazione della misura nel caso concreto;
- eventuale revisione del provvedimento in relazione all'evoluzione del procedimento penale o disciplinare sottostante (es. in relazione alle comunicazioni circa l'esercizio dell'azione penale nei confronti di dipendenti, ricevute ai sensi dell'articolo 129 delle disposizioni attuative del codice di procedura penale); quanto precede anche in relazione a eventuali provvedimenti da adottare ai sensi di altra normativa in caso di rinvio a giudizio o condanna anche non definitiva;
- monitoraggio complessivo dei provvedimenti adottati, a cura del Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione.

In caso di avvio di procedimenti penali per reati contro la pubblica amministrazione, non compresi nell'elenco dei reati presupposto di cui all'art. 7 della Legge 69/2015, l'RPCT provvede a richiedere al soggetto interessato una relazione inerente le procedure amministrative alla base dei fatti contestati e la sottopone al dirigente di riferimento o, se la contestazione riguarda un dirigente, al Presidente della Provincia.

Sulla base degli elementi acquisiti, il dirigente (o il Presidente della Provincia nel caso di dirigente), valuterà, entro 30 giorni dalla trasmissione degli atti, la necessità o meno di adottare un motivato provvedimento di valutazione delle condotte contestate (rif. Deliberazione ANAC n. 215/2019, pag. 16).