



OGGETTO: APPROVAZIONE DEL TESTO COORDINATO DEI CRITERI PER LA ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE.

Il Presidente della Provincia

Vista la legge 7 aprile 2014, n. 56, recante “*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*”;

Visto il vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022 – 2024, approvato con decreto n. 95/2022, il quale prevede, al paragrafo 6, tra le misure di carattere generale, la “*Rotazione del personale maggiormente esposto*”, fissandone i principi generali che si intendono qui integralmente richiamati, e demandando l'approvazione dei criteri attuativi ad apposito decreto del Presidente della Provincia;

Dato atto che:

- con decreto n. 75 in data 5 novembre 2014 sono stati inizialmente approvati i criteri per la rotazione del personale (dirigenti, posizioni organizzative, altro personale);
- con decreto n. 120 in data 9 maggio 2019 si è provveduto alla revisione dei criteri di rotazione per quanto riguarda le posizioni organizzative;
- con decreto n. 88 in data 28 aprile 2022 si è provveduto all'aggiornamento dei criteri di rotazione del personale diverso dai dirigenti e dalle posizioni organizzative;
- il vigente PTPCT prevede la redazione di un testo coordinato dei criteri via via approvati in riferimento alle diverse categorie di dipendenti, comprensivo di eventuali modificazioni necessarie per armonizzare le previsioni riferite ai diversi ambiti;

Visto il documento allegato al presente atto recante il “Testo coordinato dei criteri per la rotazione ordinaria del personale” e ritenuto meritevole di approvazione;

Visto, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Segretario Generale;

Visto, ai sensi del vigente Statuto, il parere favorevole sotto il profilo di legittimità del Segretario Generale;

DECRETA

1. Di approvare, ai sensi del vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il documento allegato quale parte integrante e sostanziale al presente decreto recante il “*Testo coordinato dei criteri per la rotazione ordinaria del personale*”.
2. Di revocare, con l'entrata in vigore del presente atto, i seguenti decreti del Presidente della Provincia: n. 75 in data 5 novembre 2014, n. 120 in data 9 maggio 2019, n. 88 in data 28 aprile 2022.

Brescia, li 29-11-2022

IL PRESIDENTE
SAMUELE ALGHISI



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

**Testo coordinato dei criteri
per la rotazione ordinaria del personale**

Indice

1. PREMESSA.....	3
2. CRITERI.....	4
2.1 La rotazione dei dirigenti.....	4
2.2 La rotazione delle posizioni organizzative.....	4
2.3 La rotazione del restante personale.....	4
3. PROCEDURE.....	5
3.1 Procedura per dirigenti e posizioni organizzative.....	5
3.2 Procedura per il restante personale.....	6
4. MONITORAGGIO.....	6

1. PREMESSA

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (nel seguito: PTPCT o Piano) prevede che i criteri per l'attuazione della rotazione di dirigenti, funzionari e dipendenti preposti alle attività a rischio, siano stabiliti con decreto del Presidente della Provincia, tenendo conto dei seguenti principi generali, fissati dal Piano stesso:

“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” (PTPCT 2022 – 2024 approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 95/2022).

Sulla base dei principi di cui sopra, sono stati approvati i seguenti decreti del Presidente della Provincia:

- n. 75 in data 5 novembre 2014 “Approvazione del nuovo quadro organizzativo e dei criteri di rotazione del personale apicale maggiormente esposto al rischio di corruzione”;
- n. 120 in data 9 maggio 2019 “Criteri per la rotazione dei nuovi incarichi di posizione organizzativa”;
- n. 88 in data 28 aprile 2022 “Aggiornamento dei criteri di rotazione del personale diverso dai dirigenti e dalle posizioni organizzative”.

Il PTPCT 2022 – 2024 prevede la redazione di un testo coordinato dei criteri via via approvati in riferimento alle diverse categorie di dipendenti, comprensivo di eventuali modificazioni necessarie per armonizzare le previsioni riferite ai diversi ambiti.

Il presente documento tratta esclusivamente la rotazione “ordinaria” del personale, che si distingue dalla 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, per la quale si fa diretto rinvio al PTPCT.

Quando verrà approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021 (convertito in legge n. 113/2021), tutti i riferimenti contenuti nel presente documento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, dovranno intendersi alla Sottosezione Trasparenza e Integrità del PIAO.

2. CRITERI

2.1 La rotazione dei dirigenti

Per la rotazione dei dirigenti, vengono adottati i seguenti criteri, nel rispetto dei principi indicati nel PTPCT:

- la rotazione interessa i dirigenti preposti alle attività a più elevato rischio di corruzione (Rischio Rilevante), così come definite nel Piano e viene attuata per i nuovi incarichi da conferire;
- la rotazione interessa quei dirigenti che hanno ricoperto continuativamente le medesime funzioni per un periodo superiore a cinque anni e per i quali non è già formalmente previsto il collocamento a riposo;
- non si fa luogo, comunque, a rotazione, dandone adeguata motivazione nei relativi atti, nel caso di impedimenti di tipo organizzativo, quali il ridotto numero di figure dirigenziali appartenenti a determinati profili (tecnico o amministrativo) e/o specializzazioni, e avuto, altresì, riguardo alla rilevanza delle attività svolte dai singoli Settori.

2.2 La rotazione delle posizioni organizzative

La misura viene valutata alla scadenza dell'incarico per quelle posizioni organizzative che contemporaneamente:

- svolgono di norma più attività classificate dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, come a Rischio Rilevante;
- non sono state oggetto di significativi mutamenti delle funzioni attribuite a seguito del Piano di Riassetto dell'Ente o di atti successivi e per le stesse non è già formalmente previsto il collocamento a riposo;
- hanno svolto continuativamente le medesime funzioni per un periodo superiore a 7 anni senza che negli ultimi due anni sia ruotato il dirigente della Struttura.

Non si fa comunque luogo a rotazione, dandone adeguata motivazione nei relativi atti, qualora non esistano nell'Ente almeno due professionalità aventi tutti i titoli culturali, professionali, ovvero specializzazioni, richiesti per ricoprire l'incarico oggetto di rotazione, ovvero quando la misura possa seriamente compromettere la continuità amministrativa dell'Ente nel suo complesso.

Nel caso in cui non sia possibile attuare la rotazione, si dovranno comunque prevedere idonee misure alternative quali, ad esempio, la segmentazione delle responsabilità all'interno dei procedimenti amministrativi afferenti all'incarico.

2.3 La rotazione del restante personale

Il presente paragrafo si riferisce al personale dipendente diverso dai dirigenti e dalle posizioni organizzative.

La misura viene valutata per quei dipendenti che contemporaneamente:

- svolgono attività classificate dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza come a Rischio Rilevante;

- non sono stati oggetto di significativi mutamenti delle funzioni e attività loro attribuite a seguito del Piano di Riassetto dell'Ente o di atti successivi e per gli stessi non è già formalmente previsto il collocamento a riposo;

- hanno svolto continuativamente le medesime funzioni e attività per un periodo superiore a: 9 anni per Funzionari, Responsabili del procedimento e Capi Ufficio e 12 anni per tutti gli altri, senza che negli ultimi cinque anni sia ruotato il dirigente della Struttura, ovvero il responsabile di posizione organizzativa, ovvero il diretto superiore gerarchico.

Non sono in ogni caso soggetti alla misura della rotazione quei dipendenti con mansioni meramente operative e esecutive, quali i cantonieri, i centralinisti, gli uscieri.

Non si fa comunque luogo a rotazione, dandone adeguata motivazione nei Piani di rotazione, qualora non esistano nell'Ente almeno due professionalità aventi tutti i titoli culturali, professionali, ovvero specializzazioni, richiesti per svolgere le funzioni o attività oggetto di rotazione, ovvero quando la misura possa seriamente compromettere la continuità amministrativa dell'Ente nel suo complesso o di singoli Uffici o Settori.

Nel caso in cui non sia possibile attuare la rotazione, si dovranno comunque prevedere nei singoli processi interessati idonee misure alternative, finalizzate ad evitare il crearsi di situazioni di monopolio di competenze quali, a titolo esemplificativo:

- rafforzamento delle misure di trasparenza – anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione;
- la segmentazione delle responsabilità all'interno dei procedimenti amministrativi afferenti all'incarico (attribuzione a soggetti diversi di compiti relativi a: a) svolgimento istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche);
- condivisione delle fasi procedurali ove più soggetti condividono le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria (es. Conferenze dei servizi; Gruppi di lavoro, ecc.);
- rotazione “funzionale” mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di casualità e comunque avendo modo di evitare il persistere per lunghi periodi di tempo della relazione fra soggetto che istruisce la pratica ed i destinatari dell'atto.

3. PROCEDURE

3.1 Procedura per dirigenti e posizioni organizzative

Per dirigenti e posizioni organizzative viene attuata la seguente procedura:

1. in vista della scadenza degli incarichi (almeno un mese prima), il Settore Risorse Umane provvede ad elaborare un prospetto dal quale emerga la situazione di ciascun dirigente, ovvero posizione organizzativa, rispetto ai parametri di cui al punto 2. Nel medesimo prospetto vengono, altresì, evidenziati eventuali impedimenti alla rotazione per determinate figure prevedendo per le stesse idonee misure alternative;
2. il prospetto di cui sopra viene trasmesso al Presidente della Provincia (per i dirigenti) ovvero ai dirigenti dei Settori interessati (per le posizioni organizzative) oltre che al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);

3. in caso di posizioni organizzative, l'avviso di selezione specifica le posizioni per le quali si rende necessario attivare la rotazione, prevedendo che il precedente titolare non possa parteciparvi;
4. al fine di prevenire possibili situazioni di conflitto di interessi, nella fase precedente al conferimento dell'incarico, il Settore Risorse Umane provvede all'acquisizione delle dichiarazioni di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (per dirigenti e posizioni organizzative che svolgono funzioni dirigenziali) e - per tutti - di quelle previste dal Codice di Comportamento dei Dipendenti della Provincia di Brescia. In caso di posizioni organizzative, l'acquisizione delle dichiarazioni avviene nell'ambito dei relativi avvisi;
5. gli organi competenti per il conferimento degli incarichi (dirigenziali o di posizione organizzativa) tengono conto di quanto contenuto nei suddetti prospetti e dichiarazioni;
6. nei provvedimenti di conferimento degli incarichi, viene dato atto del rispetto dei criteri per la rotazione motivando specificamente eventuali impedimenti.

3.2 Procedura per il restante personale

Per il personale diverso da dirigenti e posizioni organizzative, viene attuata la seguente procedura:

1. all'interno di ciascun Settore che svolge attività a Rischio Rilevante, il relativo dirigente provvede a redigere un Piano di rotazione del personale, di respiro triennale con possibilità di aggiornamento in caso di mutamenti organizzativi;
2. il Piano di cui sopra, redatto sulla base dello schema – tipo messo a disposizione dal Settore delle Risorse Umane:
 - individua le possibilità di rotazione nell'ambito del Settore stesso, sia nella forma di assegnazione del dipendente ad altro Ufficio, sia nella forma della attribuzione allo stesso di differenti funzioni e attività;
 - evidenzia eventuali impedimenti alla rotazione per determinate figure prevedendo per le stesse idonee misure alternative;
 - propone, se del caso, al Direttore d'Area, o al Segretario Generale per i Settori non inseriti in alcuna Area, eventuali forme di rotazione intersettoriale;
3. ciascun dirigente provvede ad inviare copia del Piano di rotazione del personale al Settore delle Risorse Umane e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

4. MONITORAGGIO

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza prevede idonee forme di monitoraggio circa l'attuazione dei criteri e delle procedure contenuti nel presente atto.