



Prot. n. **L2688** del **18/10/2022**

All'Ing. Bernardina COLASANTI
Dirigente del Dipartimento Governo del Territorio

Alla Dott.ssa Laura FELICI
Dirigente del Dipartimento Attività Economiche e Finanziarie

Al Dott.ssa Gianna Rita ZAGARIA
Dirigente del Dipartimento Servizi alla Persona

Al Dott. Michele LAMANNA
Comandante del Corpo di Polizia Locale

E p.c.

Al Sindaco
Riccardo Varone
sindaco@comune.monterotondo.rm.it

Al Nucleo di Valutazione
Mail: nucleovalutazione@comune.monterotondo.rm.it

Ai Titolari di Posizione Organizzativa

alla RSU

Scheda di report di monitoraggio annuale per la verifica dell'attuazione delle misure trasversali di prevenzione della corruzione - Rotazione ordinaria del personale impegnato nelle attività a più elevato rischio di corruzione

La rotazione del personale (introdotto introdotto dalla Legge n. 190/2012, art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b) è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Il PNA 2019, chiarisce che sebbene l'attuazione della misura della rotazione ordinaria sia rimessa alla autonoma programmazione delle amministrazioni in modo che sia adattata alla concreta situazione dell'organizzazione e degli uffici, questo non può giustificare la sua mancata applicazione.

L'Autorità riconosce che la rotazione ordinaria va correlata "all'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".



la rotazione va correlata comunque all'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. Si tratta di esigenze già evidenziate da ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento

L'applicazione della misura della rotazione deve essere improntata al criterio della gradualità al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria e scongiurare il depauperamento delle competenze nelle strutture interessate.

L'ANAC prevede che "proprio per prevenire situazioni di difficoltà nell'applicazione della rotazione, in cui la stessa sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, le Amministrazioni dovrebbero programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione".

Si tratta, di instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

L'Amministrazione comunale con Deliberazione Giunta Com.le n. 333 del 17/12/2019 ha approvato i criteri generali e linee guida per l'attuazione della rotazione ordinaria e straordinaria personale nell'ambito del Piano per la Prevenzione della Corruzione Comune di Monterotondo.

La misura della rotazione ordinaria è prevista in ogni caso nel paragrafo 4.10 del vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 26/04/2022.

In particolare il presente monitoraggio si concentra sulle seguenti figure:

- Rotazione degli incaricati di Posizione Organizzativa
- Rotazione dei responsabili di procedimenti

Si evidenzia alla dirigenza che in termini generali l'Amministrazione nel citato atto contenente i criteri generali e linee guida in materia di rotazione ordinaria e straordinaria del personale dipendente ha stabilito che la rotazione verrà attuata, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Amministrazione, ai titolari di Posizione Organizzativa che, alla scadenza dell'incarico, avranno maturato tre incarichi o comunque 8 anni ininterrotti nel medesimo incarico di responsabilità nei settori ad alto rischio di corruzione, ma comunque in modo da non sovrapporsi ad altri avvicendamenti, alla rotazione funzionale dei dipendenti nello stesso Servizio o da non interferire con altri mutamenti organizzativi.

Secondo l'ANAC la rotazione del personale non dirigenziale, applicabile anche ai titolari di posizione organizzativa, "può essere effettuata o all'interno dello stesso ufficio o tra uffici diversi nell'ambito della stessa Amministrazione".

Tra le best practices, l'Autorità segnala:

- il favorire la rotazione tra i funzionari attraverso una "procedura di interpello" per individuare candidature a ricoprire ruoli di posizione organizzativa e alta professionalità;
- il prevedere "la non rinnovabilità dello stesso incarico" per quanto riguarda i titolari delle posizioni organizzative.



Il personale potrebbe essere fatto ruotare all'interno dell'ufficio con la cosiddetta "**rotazione funzionale**", che prevede un'organizzazione "basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti".

Tale risultato può essere conseguito, ad esempio, facendo ruotare ad intervalli prestabiliti i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie, oppure alternando coloro che operano a diretto contatto con il pubblico e il personale di back office.

La programmazione della misura potrebbe prevedere la rotazione funzionale tra Servizi diversi.

Si allega alla presente nota i seguenti moduli e documenti:

- Scheda di verifica attuazione della misura della rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- i criteri generali e linee guida per l'attuazione della rotazione ordinaria e straordinaria personale nell'ambito del Piano per la Prevenzione della Corruzione Comune di Monterotondo approvato con Deliberazione Giunta Com.le n. 333 del 17/12/2019;
- le misure per aree di rischio (con indicazione dell'indice di rischio) parte integrante del PTPCT 2022-2024

Ogni **dirigente** dovrà trasmettere **esclusivamente per mail** (personale@comune.monterotondo.rm.it) entro il **31 ottobre 2022** al Servizio Risorse Umane (Trattamento Giuridico), Performance, Trasparenza e Controlli la scheda di verifica dell'attuazione della misura della rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione, allegata alla presente circolare.

Il titolare di Posizione Organizzativa
Servizio Risorse Umane (Trattamento Giuridico),
Performance, Trasparenza e Controlli
Dott. Cristiano De Angelis

Il Segretario Generale
Dirigente del Dipartimento Affari Generali
Dott.ssa Giuseppina Antonelli