



COMUNE DI BIANCAVILLA

PROVINCIA DI CATANIA

Prot. n. 21550 del 25 ottobre 2013

Oggetto: lotta alla corruzione - obbligo di rotazione del personale

Ai sigg.ri Responsabili delle Aree di P.O.
Sede

e, p.c., al sig. Sindaco
Sede

La legge n. 190/2012 per la lotta alla corruzione impone la rotazione del personale impegnato nelle attività a più elevato rischio di corruzione. Siamo in presenza di una indicazione che ha un carattere assai innovativo: essa è infatti per molti aspetti inedita, in particolare come principio di carattere generale per tutte le PA.

Le scelte relative alla rotazione dei dipendenti che sono impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione (per altro, destinatari di una specifica formazione), devono essere dettate nel piano anticorruzione.

Il vincolo di rotazione riguarda il personale impegnato nelle attività a più elevato rischio di corruzione, a partire dalle attività che la legge n. 190 già considera come tali, cioè nella fattispecie quelle previste dal comma 16 e di seguito riportate:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente nell'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale.

Non è necessario che questi dipendenti passino ad altre articolazioni organizzative; è sufficiente che essi periodicamente cambino le proprie occupazioni.

Il legislatore impone che il personale impegnato nelle attività a più elevato rischio di corruzione sia destinatario di specifiche iniziative di formazione, sia sul terreno dei contenuti della norma anticorruzione, sia su quello dell'aggiornamento professionale eventualmente necessario per svolgere al meglio le nuove attività. Tale attività di formazione sarà appositamente prevista nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

La rotazione degli incarichi dirigenziali e del personale è oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, cioè alla RSU ed alle organizzazioni firmatarie del CCNL del quadriennio 2006/2009 (quello stipulato in data 11.4.2008). Oltre alla informazione preventiva non sono espressamente previste in modo tassativo altre forme di relazione sindacale.

La rotazione degli incarichi di responsabile titolare di posizione organizzativa può intervenire solamente dopo la scadenza dell'incarico ad essi conferito.

Saranno comunque assunte specifiche iniziative di rotazione nel caso di avvio di procedimenti penali per episodi di tipo corruttivo.

Ovviamente, nei casi di condanna di primo grado per reati commessi da pubblici ufficiali contro le PA scattano automaticamente le sanzioni previste dal nuovo testo dell'articolo 35 bis del D.Lgs. 165/2001 e dal D.Lgs. 39/2013. Cioè, con riferimento alla prima disposizione, il divieto di svolgere attività quale componente di commissioni di concorso, di gestione di risorse finanziarie, di scelta dei contraenti, di erogazione di benefici, sovvenzioni etc, nonché di fare parte di commissioni di gara e di erogazione di benefici, sovvenzioni etc. Con riferimento alla seconda disposizione, il divieto di conferimento di incarichi di posizione organizzativa e quelli conferiti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. 267/2000.

Per trovare una forma di raccordo occorre tenere conto delle specifiche professionalità esistenti nelle articolazioni dell'ente e della esigenza di assicurare la continuità dell'attività amministrativa. In particolare, occorre tenere conto della esistenza di figure cd infungibili.

Occorre tenere conto anche della eventuale gracilità della organizzazione, quindi della difficoltà o impossibilità di dare applicazione concreta a questo principio.

Le linee guida della Conferenza Unificata tra Stato, regioni ed autonomie locali evidenziano che *"ove le condizioni organizzative degli enti non consentano l'applicazione della misura, l'ente ne deve dare conto nel piano anticorruzione con adeguata motivazione"*.

È stata da più parti suggerita esplicitamente la possibilità di usare lo strumento della mobilità temporanea, anche tra Comuni diversi.

I dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione devono essere formati ed aggiornati.

Il contenuto di tale attività deve riguardare sia le competenze e gli aggiornamenti professionali richiesti in relazione alle attività svolte, sia i contenuti della normativa anticorruzione, ivi comprese le modifiche introdotte al codice penale ed alla individuazione dei reati contro la PA.

Siamo in presenza di un vincolo dettato dal legislatore, per il quale si può ritenere che questi oneri nono debbano essere compresi nel tetto del 50% della spesa per la formazione del 2009. Tetto dettato come previsione di carattere generale. In altri termini, si può applicare la stessa deroga prevista per la formazione in materia di sicurezza sul lavoro e di prevenzione dei relativi rischi.

Nelle more che l'organo competente adotti il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità (termine che risulta fissato per il 31 gennaio 2014) le SS.LL. in indirizzo, nel rispetto delle garanzie prescritte e assicurando, senza soluzione di continuità, la puntuale prestazione dei servizi, sono tenuti – fin d'ora – laddove possibile ad adottare provvedimenti di mobilità interna alle strutture dirette nei confronti del personale incaricato dei procedimenti di cui all'art. 1, co. 16, della L. 190/2012, assegnando detto personale ad occupazioni diverse da quelle in atto svolte. Allorché detti provvedimenti possano comportare nocumento alla corretta erogazione del servizio (ad esempio in presenza di figure non fungibili), ne forniranno evidenza ed avranno cura di assicurare un puntuale controllo sull'attività svolta da detto personale, verificando la possibilità – comunque – di adempiere, nel tempo, al dettato normativo.

Il Segretario Generale
n.q. di Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Dott. Antonio M. Caputo

