



Segreteria Generale

Presidenza Consiglio Comunale

20/2018 – ORDINE DEL GIORNO PRESENTATO NELLA SEDUTA CONSILIARE DEL 5 NOVEMBRE 2018, DAI CONSIGLIERI COMUNALI CENERINI FABIO GRUPPO CONSILIARE TOTI FORZA ITALIA, MANUCCI SAURO GRUPPO CONSILIARE FRATELLI D'ITALIA, COSTANTINI UMBERTO GRUPPO CONSILIARE LA SPEZIA POPOLARE NOI CON L'ITALIA, COZZANI LORELLA GRUPPO CONSILIARE LEGA NORD LIGURIA SALVINI, DE LUCA LUIGI GRUPPO CONSILIARE SPEZIA VINCE CON PERACCHINI SINDACO; PATRIZIA SACCONI GRUPPO MISTO, CARATOZZOLO MASSIMO PER LA NOSTRA CITTA' CON GIULIO GUERRI;

DISCUSO E APPROVATO, CON IL SEGUENTE ESITO:

PRESENTI 29 VOTANTI 19 FAVOREVOLI 19 CONTRARI 0 ASTENUTI 11 NON PARTECIPANO 0

(FAVOREVOLI: SINDACO PERACCHINI PIERLUIGI; BIAGI ANDREA, CENERINI FABIO, CERAGIOLI ENZO, PESERICO GIACOMO, TEJA OSCAR – TOTI-FORZA ITALIA; FRIJIA MARIA GRAZIA, MANUCCI SAURO – FRATELLI D'ITALIA; COZZANI LORELLA, MOCHI REDENTO, PAITA FEDERICA, VATTERONI SIMONE – LEGA NORD LIGURIA SALVINI; DE LUCA LUIGI, FRASCATORE MARCO – SPEZIA VINCE CON PERACCHINI SINDACO; COSTANTINI UMBERTO MARIA, TARABUGI MARCO – LA SPEZIA POPOLARE; CARATOZZOLO MASSIMO, GUERRI GIULIO – PER LA NOSTRA CITTA' CON GIULIO GUERRI; PATRIZIA SACCONI GRUPPO MISTO;)

(ASTENUTI: MANFREDINI PAOLO – PARTITO SOCIALISTA ITALIANO; ERBA LUCA, PECUNIA FEDERICA, RAFFAELLI MARCO, NOBILI DINA – PARTITO DEMOCRATICO; CENTI ROBERTO, MELLEY GUIDO – LEALI A SPEZIA; DE MURO JESSICA, DEL TURCO DONATELLA – MOVIMENTO5STELLE.IT; LOMBARDI MASSIMO – SPEZIA BENE COMUNE; FORCIERI LORENZO - AVANTINSIEME);

OGGETTO: Ordine del giorno “Rotazione Dirigenti”

Il Consiglio Comunale

Richiamati:

- la Legge 190/2012 (Anticorruzione): art. 1, co. 5, lett b), commi 4 lett. e) e 10 lett b)
- il D.Lgs. 165/2001 art. 16 comma 1 lett. I-quater
- l'Intesa della Conferenza Unificata del 24 luglio 2013
- le deliberazioni ANAC che hanno approvato i PNA 2013 – 2015 – 2016 – 2017 e 2018 (in consultazione)
- le deliberazioni della Corte dei Conti in materia;
- il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) del Comune della Spezia (in applicazione);
- il TUEL n.267/2000 e s.m.i.;

Considerato che la normativa su richiamata afferma con chiarezza, tra gli altri, il principio della “rotazione” dei responsabili di procedimento ritenendo che la rotazione del personale assegnato alle aree a più elevato rischio di corruzione, è considerata una misura fondamentale dal Piano Nazionale Anticorruzione dato che *“l’alternanza tra più professionisti nell’assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, 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”*;

Dato atto che, come sottolineato dall’ANAC, sull’argomento è importante evidenziare due aspetti:

-la rotazione non deve essere attuata in maniera acritica e generalizzata per non compromettere il buon funzionamento della macchina amministrativa, ma avendo a riferimento gli ambiti nei quali più elevato è il rischio corruttivo, evitando cioè che la rotazione possa essere impiegata al di fuori di un programma predeterminato e possa essere intesa o utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione. La rotazione quindi, deve prevedere degli adempimenti preliminari alla stessa e deve essere attuata nel rispetto dei vincoli oggettivi e soggettivi alla stessa;

-la rotazione è una tra le diverse misure organizzative che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione in quanto una corretta “frammentazione del procedimento” o un “aumento dei meccanismi di controllo interno” sono a loro volta meccanismi volti ad evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

Considerato che, in ragione dei principi sopra esposti:

- per dare concreta attuazione alla rotazione si rende necessario definire dei criteri generali di rotazione del personale che possano contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell’amministrazione, secondo una precisa programmazione della stessa, in riferimento all’individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione, alla fissazione della periodicità della rotazione, alle caratteristiche della rotazione;

- per individuare le aree a più elevato rischio corruttivo, occorre procedere ad una valutazione del rischio seguendo una precisa metodologia spiegata nel dettaglio dalle linee guida UNI ISO 37001:2016;

- in riferimento alle *best practice* di enti analoghi al nostro che hanno già sperimentato con successo tali misure nel tempo, è emerso che il metodo migliore con cui è possibile procedere alla creazione di un sistema trasparente ed efficace di rotazione, è la definizione di Linee Guida che:

- applichino le norme in vigore, declinando i criteri generali in procedure operative;
- contengano (secondo quanto disposto dall’art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012), le modalità con cui il Responsabile Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) sia tenuto a verificare, d’intesa con il dirigente competente, «l’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»

- siano collegate agli obiettivi del PTPCT (aggiornato annualmente), collegato al Ciclo della Performance;

Dato atto infine che questo Comune in tal senso ha in corso una riorganizzazione generale della macchina comunale che seguirà le normative su richiamate ed i principi sovra esposti contemperando le esigenze di rotazione di dirigenti e posizioni organizzative con il buon funzionamento della macchina amministrativa ovvero attuando una analisi puntuale delle cosiddette figure tecniche “infungibili” (non soggette quindi a rotazione “ordinaria”) ed utilizzando in tal caso altri meccanismi di controllo gestionale per limitare al massimo il rischio corruttivo all’interno della struttura;

Considerato infine che è necessario procedere alla riorganizzazione gestionale e funzionale della struttura secondo gli indirizzi operativi già espressi dal Responsabile della prevenzione della corruzione comunale e più precisamente:

-applicando con rigore il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli *(al fine di evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione)*;

-prevedendo meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, con l’affiancamento al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l’unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell’istruttoria;

-estendendo i meccanismi di “doppia sottoscrizione” dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell’atto finale;

-individuando meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);

-prevedendo sistemi di articolazione delle competenze “segregazione delle funzioni” attribuendo a soggetti diversi compiti distinti:

- svolgere istruttorie e accertamenti;
- adottare decisioni;
- attuare le decisioni prese;
- effettuare verifiche e controlli;

-prevedendo infine, tra i criteri generali, anche il criterio di gradualità volto a evitare il rallentamento dell’attività ordinaria: le misure di rotazione (ove possibili) dovranno cioè riguardare, in primo luogo, i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione ed in secondo luogo, dovranno prevedere che si proceda a programmare in tempi diversi, non simultanei, la rotazione degli incarichi nell’ambito dello stesso processo gestionale, allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati.

Visto e considerato quanto sopra;

impegna il Sindaco e la Giunta

1 ad individuare specificamente nella riorganizzazione generale della struttura di prossima approvazione, criteri generali attinenti la rotazione dei dipendenti, secondo i principi indicati dalle norme e dai principi sopra esposti, definendo in modo conforme alla normativa vigente le funzioni di sovrintendenza e coordinamento della struttura comunale e definendo per tutti i dirigenti le procedure organizzative e operative volte a realizzare la rotazione dei dipendenti, secondo sistemi trasparenti e condivisi che permettano l'accrescimento delle competenze, la neutralizzazione dei rischi corruttivi assicurando nel contempo la continuità e il buon andamento dell'attività amministrativa e salvaguardando già le professionalità acquisite dal personale.

2 a declinare tali criteri, entro 6 mesi dalla approvazione del presente odg, in apposite Linee Guida (informando adeguatamente le OO.SS.) in cui vengano definite le procedure operative attinenti la programmazione, l'organizzazione e la tempistica della rotazione (ordinaria e straordinaria, funzionale e territoriale), ma anche del sistema formativo e di affiancamento per agevolare la rotazione stessa, anche in ottica di accrescimento delle competenze del personale.

3 a definire in particolare nelle Linee Guida:

- gli uffici da sottoporre a rotazione (in riferimento all'allegato al PTPCT del Comune che contiene i processi a rischio secondo varie gradazioni);
- le modalità con cui procedere alla programmazione pluriennale della rotazione, secondo principi di gradualità;
- le modalità operative di rotazione "ordinaria" e "straordinaria" tenendo conto che la rotazione straordinaria va prevista nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- le tempistiche della rotazione, introducendo, ove possibile, la possibilità del c.d. "*periodo di raffreddamento*", ossia la possibilità di riattribuzione dei medesimi incarichi alla stessa persona, una volta trascorso un lasso di tempo di norma non inferiore a tre anni;

4. a perseguire nelle Linee Guida i seguenti obiettivi:

- agevolare l'alternanza delle figure (ad es. ricorrendo ad interPELLI per particolari posizioni lavorative, secondo criteri predefiniti e trasparenti) e prevedendo procedure differenziate per ambiti specifici (es. per chi lavora allo sportello in alternanza a chi lavora nel back office);
- definire procedure specifiche per quelle professionalità che hanno il carattere dell'infungibilità (ad es. per competenza tecnica o per l'appartenenza ad un albo professionale richiesto dalla legge), per le quali serva definire sistemi di alternanza particolari quali, ad esempio, il ricorrere a personale esterno proveniente da altre amministrazioni.

- prevedere un apposito sistema formativo/di affiancamento collegato alle misure di prevenzione della corruzione;

- individuare le misure alternative alla rotazione quali la previsione di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni";

- definire specifici momenti di monitoraggio che per legge spettano al Responsabile della prevenzione della corruzione comunale (Segretario Generale).

5 ad audire insieme alla Commissione competente l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) in modo da approfondire le metodologie di valutazione dei Dirigenti e le loro performances.

6 A prevedere una pubblicazione on line e mediante metodi partecipativi delle linee guida di cui al punto 2 per esaminare eventuali osservazioni ed accorgimenti;