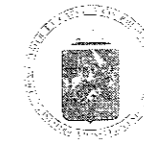


Letto, approvato e sottoscritto



IL SINDACO
Avv. Giuseppe Falcomatà

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Giovanna A. Acquaviva

CITTA' DI REGGIO CALABRIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 202 DEL 22 DICEMBRE 2015

| | |
|---|---|
| <p>PARERE FAVOREVOLE In ordine alla regolarità tecnica (Art.49 del T.U. 18/8/2000, n.267)</p> <p>IL DIRIGENTE DEL SETTORE</p> | <p>PARERE FAVOREVOLE In ordine alla regolarità contabile (Art.49 del T.U. 18/8/2000, n.267)</p> <p>IL DIRIGENTE DEL SETTORE</p> |
|---|---|

OGGETTO: REGOLAMENTO "CRITERI DI ROTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI FUNZIONARI IMPIEGATI NELLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE".

L'anno **duemilaquindici** il giorno **ventidue** del mese di **dicembre**, alle ore **18,00**, in Reggio Calabria, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge, per trattare vari argomenti, compreso quello di cui all'oggetto.

Presiede l' Avv. **Giuseppe Falcomatà** nella sua qualità di Sindaco.

| COGNOME E NOME | PRESENTE | ASSENTE |
|----------------------------------|----------|---------|
| FALCOMATA' GIUSEPPE - SINDACO | SI | |
| ANGHELONE SAVERIO - VICE SINDACO | SI | |
| NERI ARMANDO | SI | |
| NETO MATTIA FORTUNATA | SI | |
| ZIMBALATTI ANTONINO | SI | |
| NARDI ROSANNA MARIA PATRIZIA | | SI |
| MARINO GIUSEPPE | SI | |
| MARCIANO' ANGELA | SI | |
| QUATTRONE AGATA | SI | |
| MURACA GIOVANNI | | SI |

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa **Giovanna Antonia Acquaviva**, incaricato della redazione del verbale.

Constatato che i presenti integrano il numero legale richiesto per la valida costituzione della seduta, il presidente dichiara aperta la seduta stessa ed invita a discutere e deliberare sull'oggetto sopra indicato.

N. 7869 Reg

Il sottoscritto messo comunale dichiara che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il **23.12.2015** e vi rimarrà in pubblicazione per quindici giorni consecutivi.

Reggio Calabria, li **23.12.2015**

Il Messo Comunale

Il sottoscritto Segretario Generale, vista l'attestazione del messo comunale, certifica che la deliberazione di cui sopra è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il **23.12.2015** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, dal **23.12.2015** al **07.01.2016**, ai sensi dell'art. 124, comma 1° del T.U. 18/8/2000, n. 267.

Reggio Calabria, li **23.12.2015**

Il Segretario Generale

Il sottoscritto messo comunale dichiara che per la pubblicazione quindicinale di cui sopra si è compiuto il primo periodo di giorni dieci consecutivi dal **23.12.2015** al **02.01.2016**.

Reggio Calabria, li, **04.01.2016**

Il Messo Comunale

La presente deliberazione, essendo decorso il primo periodo di pubblicazione dal **23.12.2016** al **02.01.2016**, è divenuta esecutiva per effetto dell'art.134 comma 3° del T.U. 18/8/2000, n.267.

Reggio Calabria, li **04.01.2016**

Il Segretario Generale

Premesso la legge 6 novembre 2012 n. 190 che all'art. 1 comma 8, che l'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione adotta il Piano Triennale di prevenzione della corruzione

Dato Atto che l'Amministrazione Comunale ha proceduto in data _____ ad approvare, per il triennio 2015-2017,

- Il Piano per la Prevenzione della Corruzione, quale allegato A;
- Il Programma Triennale per La Trasparenza e l'integrità quale allegato B);

Considerato che l'art. 10 "Pianificazione interventi per l'anno 2015" del Piano per la Prevenzione della Corruzione anno 2015, prevede espressamente che il Segretario Generale proponga alla Giunta Comunale "L'adozione di una procedura regolamentare finalizzata a disciplinare la rotazione di dirigenti e funzionari particolarmente esposti al rischio di corruzione";

U
GENERALE



Visti

- L'art. 1, comma 4, lettera c), della L. n. 190 del 2012, che include tra le funzioni in materia di prevenzione della corruzione la definizione di "criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni".
- Le disposizioni dettate dal Piano nazionale anticorruzione e dai relativi allegati in materia di rotazione del personale all'interno delle Pubbliche amministrazioni ed in particolare il paragrafo B.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione che stabilisce che l'attuazione della misura richiede:
 - la preventiva identificazione degli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
 - l'individuazione, nel rispetto della partecipazione sindacale, delle modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, mediante adozione di criteri generali;
 - La definizione dei tempi di rotazione;
 - per quanto riguarda il conferimento degli incarichi dirigenziali, il criterio di rotazione deve essere previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità di indirizzo politico;
 - l'identificazione di un nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione; il livello di professionalità indispensabile è graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa (responsabile o addetto);
 - il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative in house, ossia con l'utilizzo di docenti interni all'amministrazione, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori;
 - lo svolgimento di formazione ad hoc, con attività preparatoria di affiancamento, per il dirigente neo-incaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

L'attuazione della misura comporta che:

- per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo legale; per il personale non dirigenziale, la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata da ciascuna amministrazione secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a 5 anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative;
- per il personale dirigenziale, alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;

U
GENERALE



- l'amministrazione ha il potere di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza;
- in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) ed in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:
 - o per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - o per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater;
 - o per le categorie di personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 applica le misure cautelari previste nell'ambito di ciascun ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della l. n. 97 del 2001;
- l'applicazione della misura va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;
- l'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni;
- nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, l'amministrazione pubblica applica la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento;

• La delibera ANAC n. 13 del 04 febbraio 2015 Valutazioni dell'Autorità sui provvedimenti in materia di rotazione del personale all'interno del Corpo di Polizia di Roma Capitale che stabilisce alcuni principi validi, in via generale **per tutte le amministrazioni ed in particolare che:**

- A. La rotazione del personale, da sempre applicata in tutte le amministrazioni pubbliche come misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficienza dell'organizzazione degli uffici, è prevista in modo espresso dalla legge n. 190 del 2012 (art. 1, comma 4, lettera c); comma 5, lettera b); comma 10, lettera b)) come misura anticorruzione;
- B. La rotazione del personale maggiormente esposto ai rischi di corruzione, pur non costituendo l'unico strumento di prevenzione è, come affermato dal PNA 2013 e dall'Autorità, misura fondamentale di prevenzione della corruzione;
- C. L'Autorità si è già espressa con propri orientamenti su specifici casi di rotazione del personale e si riserva di adottare proprie Linee guida, anche prima dell'adozione del PNA 2015, al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nelle loro scelte in materia di rotazione del personale;
- D. La rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
- E. La rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'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. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;
- F. La rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono contemperare le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;

G. I criteri di rotazione devono essere previsti nei PIPC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;

H. Sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle OO.SS.. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

Tenuto conto che il Piano per la prevenzione della Corruzione anno 2015 ha individuato all'art. 6 le attività a più elevato rischio, disponendo, altresì, al comma 2 che RPIC con il supporto dei Dirigenti interessati proceda alla Mappatura del Rischio sulla base del Manuale dei procedimenti

Valutata la proposta a firma del Segretario Generale n. q. del Piano triennale di prevenzione della corruzione comprensivo del Regolamento "**Criteri di rotazione dei Dirigenti e dei funzionari impiegati nelle aree a rischio di corruzione**" allegata alla presente deliberazione.

Preso atto, ai fini dell'adozione del presente piano, che è stata espletata la fase di informazione sindacale con l'invio della proposta regolamentare alle OO.SS con nota prot. 175911 del 11 dicembre 2011.

Visto il parere di regolarità tecnica espressi dal Segretario Generale ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;

Con voti unanimi espressi nei modi e nei termini di legge

DELIBERA

Di approvare l'allegato Regolamento "**Criteri di rotazione dei Dirigenti e dei funzionari impiegati nelle aree a rischio di corruzione**".

di trasmettere, il regolamento al:

- Presidente del Consiglio Comunale;
- Nucleo di valutazione;
- Collegio dei Revisori;
- Dirigenti per la diffusione al personale dipendente
- Alla rete civica per la pubblicazione nella Sezione Amministrazione trasparente





CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

CRITERI DI ROTAZIONE PER I DIPENDENTI COMUNALI IMPIEGATI NELLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE

Art. 1 Finalità .

1. L'amministrazione è tenuta, ai sensi della Legge n. 190/2012 e del vigente PIPPC, ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale di direzione dei settori e del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, assicurando nel contempo la continuità e il buon andamento dell'attività amministrativa e salvaguardando già le professionalità acquisite dal personale.
2. La rotazione integra altresì, per il personale con incarico dirigenziale, i criteri di conferimento degli incarichi ed è attuata, di regola, alla scadenza dell'incarico, fatti salvi i casi di carenze nell'organico e le ipotesi previste dall'art. 16, comma 1, lett. l quater del D.Lgs. 165/2001 (per il quale i dirigenti dispongono con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva).
3. L'obbligo di rotazione del personale di direzione dei settori e dei funzionari adibiti alle aree a rischio mira a prevenire i rischi che possono derivare da un'eccessiva vicinanza personale o da una fiducia sproporzionata tra dipendente pubblico e cliente/utente/fornitore.
4. I provvedimenti in materia di rotazione del personale devono ponderare le generali esigenze organizzative dell'Ente.

Art. 2 Rotazione e formazione. Affiancamento.

1. La rotazione è supportata da idonee e tempestive iniziative formative dirette a formare il personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività, fatta salva la compatibilità con le disponibilità economiche di bilancio. Ove possibile, la formazione viene effettuata con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori.
2. Nei limiti delle possibilità garantite dal personale in organico, dal rispetto dei limiti normativi in materia di assunzioni e mobilità e dalle risorse economiche disponibili, deve essere garantito l'affiancamento, per il "dirigente" neo-incaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

Art. 3 Ambito di applicazione .

1. Le misure di rotazione vengono applicate nelle aree e attività riconosciute a rischio dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione e in quelle previste dalla Legge n.190/2012.
2. Per il Comune di Reggio Calabria sono considerate a rischio le attività indicate nell'art. 6 comma 1 del piano Triennale di Prevenzione della Corruzione anno 2015.

Art. 4 Criteri di rotazione per il personale con incarico dirigenziale .

1. Conformemente a quanto previsto dal PNA, per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione si stabilisce che la durata dell'incarico dirigenziale dovrà essere di norma **quinquennale** ed alla scadenza dell'incarico la responsabilità del settore dovrà essere affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente. Eventuali deroghe alla presente previsione dovranno essere adeguatamente motivate in sede di conferimento dell'incarico;
2. L'eventuale decisione sull'ulteriore rinnovo dell'incarico di responsabilità del medesimo settore per più della durata massima dovrà essere adeguatamente motivata, anche con riferimento alle esigenze di rotazione, e, quindi, in relazione all'organizzazione, alle risorse disponibili, all'attitudine specifica all'esperienza e competenza maturate, alle esigenze di buon andamento dell'attività e agli obiettivi fissati negli atti di programmazione.



3. Nel caso di conferma dell'incarico di Responsabilità di Settore per un periodo superiore a quello massimo previsto è fatto obbligo al Sindaco di darne comunicazione al Consiglio Comunale entro 5 giorni dall'adozione del relativo provvedimento ed al RP/TC.

Art. 5 Criteri di rotazione per il personale non dirigenziale incaricato di specifiche responsabilità

1. Conformemente a quanto previsto dal PNA, per il personale non dirigenziale incaricato di specifiche responsabilità (Posizione organizzative, di Servizio o procedimento) nelle aree a rischio definite dall'art. 6 del Piano prevenzione della Corruzione anno 2015, la durata dell'incarico non deve risultare superiore a **quattro anni**, ove ciò sia compatibile con l'organizzazione, le risorse disponibili, l'esperienza, la competenza e l'attitudine specifica richieste, le esigenze di buon andamento dell'attività e gli obiettivi fissati negli atti di programmazione aziendale.
2. Della valutazione è investito il Dirigente del Settore, il quale sarà tenuto annualmente, ad effettuare una valutazione de quo ed in caso di superamento del limite di cui al comma 1 a comunicare formalmente le proprie determinazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, motivando adeguatamente il provvedimento di conferma dei propri collaboratori in contrasto con le previsioni di cui al comma 1.

Art. 6 Criteri di rotazione per il personale non dirigenziale non incaricato di specifiche responsabilità.

1. Per il personale non dirigenziale non ricompreso nelle previsioni di cui all'art.5 che presta attività nelle aree a rischio definite dall'art. 6 del Piano prevenzione della Corruzione anno 2015 si stabilisce che lo stesso non debba essere addetto alla predette attività per un periodo maggiore di **quattro anni**, ove ciò sia compatibile con l'organizzazione, le risorse disponibili, l'esperienza, la competenza e l'attitudine specifica richieste, le esigenze di buon andamento dell'attività e gli obiettivi fissati negli atti di programmazione aziendale.
2. Della valutazione è investito il Dirigente del Settore, il quale sarà tenuto annualmente, ad effettuare una valutazione de quo ed in caso di superamento del limite di cui al comma 1 a comunicare formalmente le proprie determinazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, motivando adeguatamente il provvedimento di conferma dei propri collaboratori in contrasto con le previsioni di cui al comma 1.
3. Il provvedimento di rotazione può essere effettuato sia attraverso provvedimenti di mobilità interna a cura del Dirigente responsabile, o ove ritenuto necessario con provvedimenti di mobilità intersettoriali a cura del Segretario Generale (Art.9 Regolamento ordinamento Uffici e servizi).

Art. 7 Periodo di raffreddamento

1. Si dispone che il personale rotato per effetto delle disposizioni di cui agli articoli 4,5,6 può riprendere il medesimo compito/incarico non prima che sia trascorso almeno **due anni**, salvi tempi più brevi motivati dalla necessità improrogabile di provvedere alle attività e l'impossibilità di fare ricorso ad altri dipendenti (per inesperienza, scarsa competenza, malattia, infortunio, aspettativa, ecc.).
2. L'alternanza tra dipendenti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure è diretta a ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti/clienti/fornitori, con il pericolo dell'affermarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Art. 8 Avvio di procedimenti penali e/o disciplinari e rotazione

1. In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Amministrazione:
 - per il personale con incarico dirigenziale, di regola procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001; la competenza in materia spetta al Sindaco, anche su segnalazione del Segretario Generale.
 - per il personale non dirigenziale di regola procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater del d.lgs. n. 165 del 2001; la competenza in materia spetta al dirigente responsabile della gestione del personale.

Art. 9 Monitoraggio ed informazione

1. Conformemente a quanto previsto dall'art.2 comma4 let. f del Piano Prevenzione della corruzione anno 2015, al Segretario Generale è affidato il compito di 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 (art. 1, comma 10°, lettera b), legge 190/2012):

2. I Dirigenti dei Settori forniscono informazioni nell'ambito della relazione semestrale in merito alla rotazione del personale al Responsabile della Prevenzione della corruzione ed attuano la rotazione del personale (mobilità infrasettoriale ed intersettoriale).
3. I risultati del Monitoraggio dovranno essere inseriti nella relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta (art. 1, comma 14°, penultimo periodo, legge 190/2012) a cura del responsabile della Prevenzione e corruzione.

Art. 10 Rotazione e regolamento ordinamento Uffici e Servizi.

I criteri del presente regolamento costituiscono parte integrante e sostanziale del Regolamento sul Funzionamento degli Uffici e dei Servizi, costituendone norma di riferimento per il conferimento degli incarichi dirigenziali e di responsabilità, cui l'autorità di indirizzo politico e gestionale dovrà tener conto per l'esercizio delle proprie prerogative e poteri.

Art. 11 Regime transitorio.

Il presente atto esplica efficacia dalla data di effettiva approvazione, pertanto i dirigenti sono tenuti ad effettuare le valutazioni di cui all'art. 4,5 e 6 ed a relazionare al RPTC entro 60gg. dall'entrata in vigore del presente regolamento.

