



## AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI IMPERIA

Viale Matteotti 147 - 18100 - Imperia - Tel. 0183/7041 - Fax 0183/704318  
CODICE FISCALE E PARTITA IVA 00247260086

*Segreteria Generale e Organi di Governo*

Prot. n. 0034562

Imperia, 04/08/2014

I tutti i Dirigenti

E p.c. Al Presidente della Provincia  
Dott. Luigi Sappa

SEDE

**Oggetto:** Piano di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità ex Legge n. 190/2012. Rotazione del personale e conferimento incarichi. Seconda direttiva.

Con direttiva prot. n. 0017688 dell'11.04.2014, si è manifestata l'intenzione di individuare, con la collaborazione dei Dirigenti, i criteri generali di attuazione della rotazione del personale che consentano di contemperare le esigenze di prevenzione del rischio di corruzione con quelle di buon andamento dell'amministrazione, nonché modalità e tempi della rotazione.

Nelle more di adeguamento del piano, è stato chiesto ai Dirigenti di valutare le proprie attività a più elevato rischio di corruzione; di presentare una propria proposta in ordine ai criteri generali di attuazione della rotazione, le modalità e i tempi di rotazione, con riguardo innanzi tutto ai responsabili di posizione organizzativa e di procedimento; di indicare le professionalità necessarie e non fungibili nell'ambito del proprio settore al fine di consentire, compatibilmente con le risorse finanziarie assegnate, il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento finalizzati a creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in più settori, per attività rientranti in aree a rischio.

Ai Dirigenti che non hanno risposto all'appello è stata inviata lettera di sollecito n. 21315 del 9.05.2014.

Quanto sopra è stato richiesto in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D.L.gs 165 del 2001, e successive modifiche ed integrazioni, il quale, alle lett. I) bis, ter e quater, dispone che i dirigenti concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti; forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo; provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il

rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Come noto, le norme del d. lgs. n. 165/2001 sono direttamente applicabili agli enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto legislativo.

Dalle note di riscontro inviate dai Dirigenti, emerge una situazione di grande criticità del sistema organizzativo dell'Ente, soprattutto a causa della una forte carenza di personale. L'attuale dotazione è inferiore di oltre cento unità rispetto al minimo individuato dal Decreto del Ministero dell'Interno per gli enti in condizioni di dissesto ai fini di cui all'art. 259, comma 6, del T.U.EE.LL.

A ciò si aggiunge la circostanza che per molti servizi sono richiesti profili di professionalità peculiari e specifici per cui non è possibile distogliere il personale che ne è in possesso dalle attuali incombenze per coinvolgerlo in percorsi di formazione e aggiornamento volti a creare competenze di carattere trasversale e professionalità utilizzabili in più settori.

Allo stato attuale, pertanto, come segnalato dai Dirigenti, per alcuni settori e servizi, eventuali rotazioni motivate esclusivamente dalla necessità di cambiamento comporterebbero gravi danni economici all'Ente, sia in termini di rallentamento della sua capacità di programmazione e di spesa, sia in termini di peggioramento del servizio per l'utenza.

Al riguardo, si ritiene tuttavia necessario un inizio di percorso, che non richieda alcuna azione traumatica, che comporterebbe i segnalati effetti drammatici. Del resto, la formazione è un processo di anni di apprendimento e pratica, accompagnato da adeguati stimoli alle sensibilità individuali.

Per il resto, si prende atto delle proposte dei Dirigenti, considerato che, come evidenziato dal Dirigente Affari Legali, l'assegnazione delle responsabilità ai dipendenti è una competenza dirigenziale e che, con riferimento alla rotazione, anche l'A.N.AC. ha affermato la non applicazione dello strumento acriticamente ed in modo generalizzato. La misura di prevenzione va prevista, infatti, per gli uffici e ai servizi che svolgono attività nelle aree individuate e segnalate dal Dirigente come a più elevato rischio di corruzione, per evitare che possano consolidarsi delle rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione diretta delle attività, a prescindere dalla natura dei provvedimenti emanati, concessori o ablatori, che producano o possano produrre effetti economici.

Per quanto riguarda i Dirigenti e Funzionari, comunque, la rotazione può avvenire solo al termine dell'incarico ed è necessario che il criterio di rotazione sia previsto nell'ambito di un regolamento contenente i criteri di conferimento degli incarichi. In proposito, per il mese di ottobre, sarebbe opportuno che il Settore Personale e Sistema Organizzativo sottoponesse una o più proposte dettagliate sui criteri da discutere con i Dirigenti, e quindi da presentare all'autorità di indirizzo politico, tenuto conto anche di quanto assunto da altri Enti locali ovvero di Province con caratteristiche simili alla nostra.

Lo stesso procedimento può essere avviato per i criteri di composizione delle commissioni di concorso e di selezione; per avvicendamenti periodici nella Delegazione Trattante di Parte Pubblica e nel Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità; per rendere meno discrezionali le autorizzazioni a svolgere incarichi extra-istituzionali e, dunque, garantire maggiore uniformità di trattamento del personale dipendente.

A garanzia del buon andamento, si ritiene, comunque, necessario che siano anche individuati limiti a garanzia della funzione.

Con riguardo alla formazione, a seguito dell'approvazione del bilancio corrente esercizio finanziario, il Dirigente del Settore Personale e Sistema Organizzativo potrà attivare la formazione obbligatoria per il personale destinato a operare nelle aree in cui è più elevato il rischio di corruzione. Al riguardo, concordo con quanto evidenziato dal Dirigente del Settore Personale e Sistema Organizzativo e richiesto dal Dirigente del Settore Politiche attive per il lavoro-Formazione professionale – Servizi sociali – Centri per l'impiego, sulla opportunità di avviare il

piano formativo con una domanda di base che affronti le problematiche legate ai temi dell'etica e della legalità e i conseguenti effetti sui comportamenti dei dipendenti.

In ogni caso, si raccomanda la piena e incondizionata applicazione dell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, che contiene un'articolata previsione volta a prevenire l'insorgenza di fenomeni corruttivi in particolari circostanze, ovvero all'atto della formazione delle commissioni di concorso o di gara, nonché all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, ovvero all'attribuzione di ausili finanziari in genere o vantaggi economici a soggetti pubblici o privati.

La predetta norma dispone che coloro che abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti contro la pubblica amministrazione):

1. non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
2. non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
3. non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Pertanto, non possono essere nominati componenti di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per l'attribuzione di commesse di qualunque genere (beni, servizi e forniture), nonché per la concessione di ausili finanziari in genere o vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, coloro che abbiano riportato sentenze di condanna, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la Pubblica Amministrazione, anche allorché la decisione di condanna non sia passata in giudicato.

A tal fine, prima di procedere alla nomina dei componenti delle predette commissioni, è necessario, a cura del Dirigente nel cui ambito di competenze rientrano le attività della commissione, procedere all'accertamento in ordine alla eventuale sussistenza di precedenti penali a carico dei componenti medesimi, che sono tenuti a rendere dichiarazione sostitutiva di certificazione ai termini e alle condizioni di cui all'*art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000*.

Dell'accertata assenza di precedenti penali dovrà essere fatta espressa menzione nel provvedimento di costituzione della commissione.

Si ricorda, infine, che, in conformità alle previsioni del PNA, in caso di violazione delle norme sulle inconfiribilità, l'incarico è nullo ai sensi dell'*art. 17 del D.Lgs. n. 39 del 2013*, così come gli atti e i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni e condizioni ostantive predette, e si applicano le sanzioni di cui al successivo art. 18 del medesimo decreto.

Ove la situazione di inconfiribilità si appalesi nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione effettuerà le contestazioni nei confronti dell'interessato, ai fini della successiva rimozione dello stesso dall'incarico.

Per quanto riguarda la preclusione di cui al punto 2 sopra evidenziato, è necessario che gli interessati, all'atto dell'assegnazione ad uno predetti uffici, rendano al Dirigente del Settore ove è incardinato l'ufficio medesimo le dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine all'insussistenza della condizione ostativa.

Ove detta condizione si appalesi nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione effettuerà le contestazioni nei confronti dell'interessato, ai fini della successiva assegnazione ad altro ufficio.

Anche in questo caso, come previsto dal PNA, si applicano le disposizioni di cui agli *artt. 17 e 18 del D.Lgs. n. 39 del 2013*.

La situazione impeditiva viene meno qualora sia pronunciata, per il medesimo reato, una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Anche al fine di attuare il principio della rotazione degli incarichi, è necessario che i Dirigenti continuino a seguire le seguenti fasi procedurali:

1. Avvio procedure di interpello. Nel rispetto dei principi di trasparenza e pubblicità, è necessario individuare preventivamente, per il tramite della pubblicazione di un'apposita scheda di valutazione, gli obiettivi da conseguire in relazione all'ufficio interessato nonché i criteri di selezione, tenendo conto, in particolare, dell'esperienza e capacità professionali maturate nell'Amministrazione, delle specifiche competenze professionali possedute dal funzionario, delle esperienze di direzione eventualmente maturate, della capacità e del contributo organizzativo e di gestione delle risorse, della conoscenza dei compiti specifici dell'ufficio;

2. Valutazione comparativa delle domande con i relativi curricula dei candidati che hanno chiesto il conferimento dell'incarico. Per la valutazione comparativa dei curricula, svolta con l'intento di acquisire la professionalità ritenuta più idonea a garantire il perseguimento delle finalità dell'Amministrazione e alla realizzazione dei relativi programmi, oltre ai criteri generali, si terrà conto degli elementi peculiari e specifici nonché delle esigenze organizzative dell'Amministrazione in relazione all'ufficio;

3. Motivazione. L'esito della valutazione comparativa dovrà essere esplicitato nelle motivazioni del decreto di conferimento dell'incarico, nonché, anche in vista della successiva attività di valutazione, dei risultati conseguiti;

4. Durata. Risulta necessario prevedere un termine per la durata dell'incarico che può essere una data o un evento certo *nel se*, fatte salve eccezioni imposte da disciplina superiore.

Qualora il principio della rotazione degli incarichi non possa trovare applicazione in conseguenza della mancanza di candidature utili alla comparazione e, quindi, nel caso in cui si verificasse la necessità di dover attribuire la direzione delle strutture non dirigenziali all'unico funzionario che ha presentato istanza ed è in possesso delle caratteristiche richieste, considerato che tale circostanza può favorire la costituzione di posizioni dominanti e quindi accrescere il livello di rischio corruzione, è necessario che i Dirigenti competenti vigilino con maggiore attenzione in ordine al rispetto delle disposizioni in materia di contrasto alla corruzione da parte del funzionario, mediante misure compensative (rapporti periodici, condivisione collegiale delle decisioni etc.).

Nello svolgimento della procedura comparativa si richiama, altresì, il rispetto delle disposizioni di cui al *decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33* recante "*Riordino della disciplina*

*riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie generale - n. 80 del 5 aprile 2013, e del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190", e loro successive modifiche ed integrazioni.*

S'invitano i Dirigenti ad attenersi scrupolosamente a quanto stabilito nella presente circolare, a monitorare le attività, svolte nel settore cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, e segnalare al sottoscritto Responsabile ogni dato e/o informazione utili a consentire l'esercizio della funzione e a garantire l'Amministrazione contro eventuali fenomeni corruttivi.

Si chiamano i Dirigenti anche ad apportare il proprio contributo nell'aggiornamento annuale del piano anticorruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio e ad aggiornare il piano anticorruzione, come previsto dalla vigente normativa.

La presente circolare è inviata a titolo d'informativa, ai sensi della normativa vigente, alle Organizzazioni sindacali.

Il Segretario Generale

Dott.ssa Concetta Tortorici

