



Ministero dello Sviluppo Economico

DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE E IL BILANCIO

PIANO DI ROTAZIONE DEL PERSONALE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, che mira a garantire l’attuazione coordinata delle strategie elaborate in materia a livello nazionale ed internazionale, mentre, al contempo, fornisce alle pubbliche amministrazioni le linee di indirizzo per la corretta applicazione delle misure e degli strumenti stabiliti dalle norme.

Al riguardo, riveste un ruolo fondamentale il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dalla CIVIT con delibera n. 72 dell’11.9.2013, che, al punto 3.1.4, testualmente recita: *“Le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell’incarico, fatti salvi i casi previsti dall’art. 16, comma 1, lett. 1 quater.”*

Anche il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (in appresso PTPC), oltre che il Piano triennale della Trasparenza (in appresso PTT) di questa Amministrazione, adottati con atto del Ministro il 21 maggio 2015, prevedono, tra le misure organizzative a contrasto della corruzione e a beneficio degli obblighi di trasparenza, l’adozione di appositi criteri per l’attuazione di un piano di rotazione.

La rotazione del personale costituisce, pertanto, una delle principali misure obbligatorie di prevenzione della corruzione previste dalla L. 190/2012 e, considerato che la misura deve essere introdotta in armonia con le esigenze di continuità dell’azione amministrativa e concentrata sui processi a più elevato rischio, sentito il Responsabile per la prevenzione della corruzione, informate previamente le organizzazioni sindacali rappresentative, si forniscono le seguenti linee di indirizzo per l’applicazione della normativa in questione.

Secondo la mappatura dei processi e l’analisi dei rischi, come individuati in seno al vigente PTPC 2015-2017 e riportati nell’Allegato A – Mappatura dei processi per livello di rischio (v. sito istituzionale www.mise.gov.it, sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/ Corruzione), in sede di prima applicazione, e comunque fino all’aggiornamento del PTPC per l’anno 2017, la rotazione coinvolge il personale applicato ai processi a più elevato rischio, ossia quelli con livello da 6,17 – 8,68 (n. 21 processi).



La rotazione del personale dirigente avviene, di norma, in concomitanza con la scadenza dell'incarico, ed il rinnovo nella medesima funzione è consentito solo in caso di motivata e comprovata impossibilità di avvicendamento.

Per il personale non dirigente, e responsabile di procedimenti rientranti nella aree a più elevato rischio corruzione, l'attuazione del piano stesso parte necessariamente dalla ricognizione dei dipendenti soggetti a rotazione. Pertanto, le Direzioni Generali competenti per ciascun processo, entro 10 giorni dalla emanazione della presente, trasmettono al Responsabile per la prevenzione della corruzione (in appresso RPC) e alla Direzione generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio (in appresso DGROB), gli elenchi dei soggetti applicati ai 21 processi ad alto rischio individuati nel PTPC, e che abbiano una permanenza nel medesimo processo da almeno tre anni.

Considerato che in sede di riorganizzazione della struttura ministeriale si è già provveduto ad un avvicendamento e a una riallocazione di gran parte del personale dell'amministrazione, e tenuto conto delle esigenze di provvedere con la dovuta gradualità, al fine di evitare rallentamenti nelle attività degli uffici, si ritiene che in sede di prima applicazione, la rotazione possa coinvolgere il 25% del personale interessato, per ciascuna struttura generale.

A tal fine, entro il 31 dicembre 2015, le Direzioni Generali interessate provvedono a far ruotare il personale all'interno della stessa Direzione Generale (nella stessa U.O., da una U.O. a un'altra, da una Divisione a un'altra) ed eventualmente a comunicare alla DGROB, e per conoscenza al RPC, i trasferimenti da effettuare necessariamente da una Direzione a un'altra.

Tra i criteri utilizzabili per la rotazione di personale applicato ad un medesimo processo può essere data priorità a quello di anzianità di permanenza nel processo, ossia potrà essere sottoposto per primo a rotazione il dipendente con maggior permanenza nello stesso.

La fase di prima applicazione si completa il 15 gennaio 2016 con una informativa dettagliata da parte delle Direzioni Generali al RPC, e per conoscenza alla DGROB, sugli avvicendamenti effettuati.

Con l'entrata a regime del piano di rotazione del personale, fatto salvo il riesame dei processi coinvolti e fino alla comunicazione di nuove misure operative, si indicano le seguenti modalità di attuazione:

- le Direzioni Generali interessate avranno cura di tenere costantemente aggiornati gli elenchi del personale, in relazione alla maturazione dei 3 anni di servizio nello stesso processo a più elevato rischio, quale presupposto della rotazione e ai fini di una preventiva formazione del personale da avvicendare, con il supporto del competente ufficio della DGROB;



- in sede di monitoraggio semestrale (30 maggio e 30 novembre di ogni anno), già previsto dal PNA, le Direzioni Generali titolari di processi ad elevato rischio corruttivo dovranno fornire al RPC una informativa analitica degli avvicendamenti di personale applicato a tali processi;
- limitatamente ai trasferimenti da una Direzione Generale ad un'altra:
 - entro il 15 novembre di ogni anno le Direzioni Generali interessate dovranno segnalare alla DGROB i soggetti da sottoporre a rotazione nell'anno successivo;
 - entro il 31 dicembre di ogni anno la DGROB fornirà al RPC un prospetto riportante i trasferimenti effettuati nell'anno e quelli in programma per l'anno successivo.

Si raccomanda il rispetto dei criteri indicati e dei termini fissati, al fine di non incorrere nelle sanzioni previste dalla Delibera ANAC n. 50/2013 e dal D.Lgs. 33/2013 a carico dei responsabili.

IL DIRETTORE GENERALE

(dott.ssa Mirella FERLAZZO)