



Consiglio di Stato

IL PRESIDENTE

Vista la legge 27 aprile 1982 n. 186, concernente l'ordinamento della giurisdizione amministrativa e del personale di segreteria ed ausiliario del Consiglio di Stato e dei Tribunali amministrativi regionali;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed in particolare l'articolo 19, che reca le disposizioni generali in materia di incarichi di funzioni dirigenziali;

Vista la legge 6 novembre 2012, n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modificazioni e integrazioni;

Visto il regolamento di organizzazione degli uffici della Giustizia amministrativa, adottato con decreto del Presidente del Consiglio di Stato n. 9 del 29 gennaio 2018, registrato alla Corte dei Conti in data 20 febbraio 2018, reg. 1 f. 331;

Visto il DPCS n. 135 in data 26 maggio 2020 recante la disciplina delle procedure e dei criteri per il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di prima e di seconda fascia presso gli uffici della Giustizia amministrativa;

Visto il vigente Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato nell'ambito della Giustizia amministrativa, contenuto alla Sezione 2, punto 2.4, del Piano integrato di attività e organizzazione adottato con d.P.C.S. del 30 gennaio 2024, n.39;

Viste le aree di attività a maggior rischio corruttivo individuate nel succitato Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato nell'ambito della Giustizia amministrativa;

Ritenuto di definire, secondo quanto previsto al punto 3.2.8. del vigente Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, i criteri con cui attuare la misura della rotazione con riferimento al personale dirigenziale;

Viste le indicazioni e le proposte in tema provenienti dai diversi Uffici della Giustizia amministrativa;

Sentito il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
Informate le Organizzazioni sindacali in data 21 marzo 2024;

DISPONE

E' approvata, in allegato al presente decreto, la direttiva sulle modalità di applicazione della misura della rotazione negli incarichi dirigenziali.

1. La presente Direttiva individua i criteri guida della rotazione ordinaria del personale dirigenziale della Giustizia Amministrativa, secondo quanto previsto nel vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e nel rispetto dei principi e degli indirizzi enunciati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) nei Piani Nazionali Anticorruzione.

Le disposizioni che seguono integrano - in tema di rotazione degli incarichi - i criteri per il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale presso gli uffici della Giustizia amministrativa, definiti con DPCS n. 135 in data 26 maggio 2020, in relazione a quanto previsto, nello specifico, all'art. 2, punto d) del DPCS citato.

2. La rotazione dei dirigenti, prevista dall'art. 1, comma 4, lett. e) della L. 190/2012, ha l'obiettivo di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo degli stessi nel medesimo ruolo o funzione. Come ripetutamente evidenziato dall'A.N.A.C., la rotazione del personale dirigenziale costituisce una delle misure più significative ed efficaci per il contrasto della corruzione e, nel contempo, rappresenta uno strumento di crescita professionale del dirigente stesso.

In base a quanto previsto dal PTPCT della Giustizia amministrativa, l'incarico dirigenziale può essere rinnovato, di norma, per non più di due volte se di durata triennale o di una volta se di durata quinquennale. La riassegnazione nel medesimo incarico è possibile solo una volta trascorsi, rispettivamente, sei e dieci anni, a seconda della durata dell'incarico triennale o quinquennale.

3. In considerazione del peculiare assetto della GA, il cui apparato amministrativo si compone di più uffici dirigenziali operanti a livello centrale e di uffici dirigenziali operanti, di regola, ciascuno a livello regionale, la rotazione negli incarichi può assumere in generale, per gli uffici operanti a livello centrale, carattere sia funzionale (attraverso la modifica dei compiti e delle responsabilità attribuiti al dirigente), sia territoriale

(attraverso l'attribuzione di compiti e responsabilità al dirigente afferenti ad aree territoriali differenti). Per gli uffici operanti a livello regionale, solo carattere territoriale.

In generale, la rotazione va applicata nei confronti dei dirigenti amministrativi di prima e di seconda fascia, con evidenti riflessi su tutta l'organizzazione dell'Amministrazione in termini di sviluppo professionale e miglioramento organizzativo.

Con riferimento ai dirigenti di prima fascia, l'apparato amministrativo della Giustizia amministrativa si compone di due Direzioni generali (per l'Informatica e la statistica; per le risorse umane, organizzative, finanziarie e materiali). La ridotta dotazione dirigenziale di prima fascia (due unità, ognuna delle quali facente capo ad una direzione con competenze diverse, rispettivamente amministrative e tecniche) non consente allo stato attuale di individuare figure professionali fungibili in grado di garantire la rotazione degli incarichi dirigenziali senza provocare gravi malfunzionamenti nell'azione amministrativa dell'Amministrazione. Pertanto la rotazione tra i dirigenti di prima fascia, per la infungibilità delle rispettive professionalità, non è una misura al momento realizzabile.

Nell'intento di favorire l'arricchimento professionale del personale e il miglioramento complessivo di funzionalità dell'attività amministrativa, deve essere attuata con gradualità una rotazione di tutti gli incarichi dirigenziali di seconda fascia, a partire da quelli individuati dal PTPCT a più elevato rischio corruttivo, per i quali la durata degli incarichi deve essere comunque fissata al limite minimo legale (tre anni).

Decorso il periodo di tempo massimo consentito (nove o dieci anni), alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente. Si procede, comunque, al rinnovo dell'incarico nel caso in cui sia prevista, entro i due anni successivi, la cessazione dal servizio del dirigente per raggiungimento dei requisiti pensionistici ovvero del limite ordinamentale di permanenza in servizio e fino a tale data.

4. Nel realizzare la rotazione, vanno tenuti in debita considerazione i vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro, e i vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione.

4.1. Con riferimento ai vincoli di natura soggettiva:

- qualora la rotazione interessi i dirigenti che beneficiano della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per sé stessi e nel caso di dirigenti che usufruiscono del congedo parentale

(decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) il diritto di scelta è, di regola, prioritario tra le sedi disponibili;

- nel caso in cui la rotazione interessi i dirigenti che beneficiano della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per assistere familiari, essi hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro disponibile più vicina al domicilio della persona da assistere.

Tuttavia, nell'attuazione della misura della rotazione, eventuali diritti individuali dei dirigenti interessati dalla misura vanno necessariamente bilanciati con le esigenze organizzative dell'Amministrazione (disponibilità del posto vacante) e, nel contempo, tenuto anche conto del notevole disfavore manifestato dal Legislatore nei confronti della prolungata permanenza dei dirigenti pubblici negli incarichi conferiti, con la normativa "anticorruzione" che attiene all'interesse della collettività e che è di ostacolo alla conservazione dell'incarico a tempo indeterminato.

Anche nei casi di trasferimento a domanda, i diritti individuali dei dirigenti istanti vanno necessariamente bilanciati con le esigenze organizzative dell'Amministrazione. L'esigenza familiare può presentarsi, nella valutazione sul bilanciamento degli interessi contrapposti, come recessiva rispetto a quella di servizio a garanzia della copertura e continuità del servizio stesso, oltre che della stessa funzionalità della sede a quo.

4.1.1. Nel caso in cui siano interessati dalla rotazione i dirigenti sindacali, è assicurata una informazione specifica alle organizzazioni sindacali sui criteri di rotazione finalizzata a ottenere eventuali proposte in ragione dei singoli casi secondo le indicazioni dell'A.N.A.C. Tali proposte sono valutate dall'Amministrazione.

4.1.2. Nelle ipotesi di dirigenti neoassunti, questi sono tenuti alla permanenza in servizio nella sede di assegnazione per un periodo pari alla durata dell'incarico dirigenziale conferito, salvo che l'Amministrazione ritenga che una diversa assegnazione sia maggiormente rispondente alle proprie esigenze organizzative e funzionali.

4.2. Per quanto riguarda i vincoli di natura oggettiva, l'attuazione della misura della rotazione deve essere strettamente correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

In presenza di esigenze organizzative e funzionali rispetto alle quali potrebbe essere prevalente e prioritaria l'esigenza dell'Amministrazione di assicurare la continuità amministrativa, può eccezionalmente derogarsi alla attuazione della rotazione.

In ogni caso, le scelte attuative in merito all'applicazione della misura della rotazione devono essere congruamente motivate nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

5. Tenuto conto di quanto esplicitato in relazione alla presenza di vincoli soggettivi e oggettivi, ove l'Amministrazione decida di non far ruotare il dirigente, dovrà motivare adeguatamente in ordine alle ragioni in tal senso ostative e dovrà prescrivere le seguenti "misure di mitigazione del rischio", di tipo organizzativo e gestionale:

a) adozione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali tra personale dirigenziale e non, nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate;

b) adozione di specifici atti organizzativi generali, condivisi dal livello gerarchico superiore o dal Presidente della struttura, ai quali assicurare adeguata trasparenza sul sito istituzionale, finalizzati a garantire la necessaria imparzialità e standardizzazione delle procedure;

c) rafforzamento delle misure di trasparenza, anche con la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

5.1. Diversamente, laddove l'Amministrazione, in assenza di specifiche esigenze organizzative, si orienti per la rotazione, laddove questa possa essere attuata, al raggiungimento dei limiti di durata dell'incarico, solo tra sedi di lavoro ubicate in regioni differenti, dovrà essere assegnata al dirigente interessato, ove disponibile, una sede di servizio situata in un'area territoriale limitrofa a quella dell'incarico uscente.

5.2. Nell'attuazione della misura, si dovrà tener conto anche della presenza di eventuali vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro.

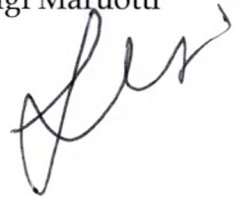
In tali casi, la rotazione territoriale può essere attuata:

- assegnando al dirigente interessato la precedenza nell'assegnazione della sede di servizio che si renda disponibile, ubicata in area limitrofa a quella dell'incarico uscente;

- previa stipula di accordi di reciprocità con altre Amministrazioni dello Stato (anche al fine di favorire lo scambio di esperienze amministrative). Il dirigente interessato dalla misura della rotazione territoriale può essere destinato, con il suo consenso, a prestare servizio presso la sede di altra amministrazione ubicata nel medesimo comune di residenza per un arco temporale pari al "*periodo di raffreddamento*" previsto dal vigente PTPCT.

6. La misura della rotazione deve essere attuata in un'ottica di complementarità con altre misure, tra le quali la formazione del personale. Al fine di assicurare la corretta applicazione della misura della rotazione, senza pregiudizio per il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, vanno promosse attività di formazione affinché sia incrementata la qualità delle competenze professionali e trasversali, sì da rendere il personale dirigenziale impiegabile nelle diverse attività di competenza delle strutture organizzative della Giustizia amministrativa (ferma restando la separazione dei ruoli amministrativo e tecnico).

Luigi Maruotti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luigi Maruotti', written in a cursive style.