



# **Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana**

## **Programma triennale di rotazione dei dipendenti 2017-2019**

Approvato con determinazione dirigenziale n. 13 del 04 maggio 2017

Il Piano nazionale anticorruzione, adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione n. 831 del 03 agosto 2016, individua la rotazione del personale quale “ *misura preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa* “, idonea a prevenire il rischio di condotte corruttive legate all’instaurazione di posizioni di privilegio ovvero di relazioni che possano generare dinamiche distorte nella gestione dei compiti affidati.

La rotazione, invero, può essere interpretata anche come un’occasione di formazione dei dipendenti, in un’ottica di flessibilità del lavoro correlata all’acquisizione di nuove competenze e crescita professionale.

Naturalmente, lo stesso PNA evidenzia che la rotazione – quale misura preventiva del rischio di corruzione – opera in una “ logica di complementarità “ con le altre misure preventive, soprattutto in contesto organizzativo in cui emergano difficoltà applicative della misura *de qua*. Tali difficoltà diventano più insormontabili nelle amministrazioni di piccole dimensioni, costituite da un numero limitato di uffici e con carenza in organico di figure professionali totalmente fungibili in relazione a specifiche attività comunque rientranti nelle aree individuate “ a rischio “. In tale ipotesi, laddove la misura della rotazione cd. ordinaria non possa essere attuata, si potrà procedere ad altre misure – considerate nel PNA di analoga adeguatezza – come quella della cd. segregazione delle funzioni, che consiste nell’articolazione delle competenze in modo che nessun dipendente possa avere il controllo esclusivo dei processi o

consolidare posizioni di potere astrattamente idonee a generare dinamiche inadeguate. Tale misura deve essere attuata senza vanificare il principio della concentrazione nel responsabile del procedimento delle attività legate ai singoli procedimenti amministrativi e nel RUP delle procedure di gara, e pertanto va calibrata con ulteriori misure quali la previsione di modalità operative che favoriscano una condivisione delle attività fra gli operatori, affiancate dal potenziamento dei sistemi dei controlli interni attraverso un monitoraggio periodico delle attività svolte dagli uffici nei settori e nelle attività a rischio ( meccanismo di controllo pianificato già dal P.T.P.C 2014/2016 e relativi aggiornamenti, ulteriormente sviluppato e potenziato in sede di aggiornamento al piano 2016, tabella “ A “ e al piano triennale 2017-2019, allegato 1, i cui esiti sono comunicati periodicamente dal referente al R.P.C.T. ).

Ad ogni buon conto, le misura preventiva della rotazione deve essere calibrata sulla realtà organizzativa della singola struttura tenendo conto della specificità di contesto ed attuata – in ossequio al principio di buon andamento di cui all’art. 97 Cost. - con la necessaria gradualità, per evitare il rischio “ paralisi “ dell’attività amministrativa nonché per consentire il necessario periodo di formazione e di affiancamento al personale che dovrà essere adibito a nuovi compiti.

Fatte tali doverose premesse, il presente piano triennale di rotazione dei dipendenti si pone in linea di continuità con il precedente piano

triennale 2014 – 2016, adottato con determinazione dirigenziale n. 7 del 22/05/2014 e viene adottato nel rispetto della Legge n. 190/2012 e del Piano nazionale anticorruzione 2016, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 nonché del Piano triennale di prevenzione della corruzione della Giustizia Amministrativa per il triennio 2017/2019, approvato con D.P.C.S. n. 18 del 7 febbraio 2017, del PTCP 2014 – 2016 e dei successivi aggiornamenti annuali.

Le misure di rotazione saranno attuate progressivamente in un arco temporale non inferiore al triennio, atteso che non deve essere leso il principio di continuità dell'azione amministrativa, nonché l'efficienza e la funzionalità degli uffici, tenuto conto altresì della specificità della attività esercitata, che non vede l'erogazione di servizi ma assicura la funzione di giustizia al cittadino.

La rotazione incontra l'ulteriore limite di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie, soprattutto quelle ad alto contenuto tecnico – specialistico.

Si procederà, invece, alla cd. Rotazione straordinaria al verificarsi dei presupposti di legge e delle indicazioni dell'A.N.A.C.

#### Aree a rischio e criteri per la rotazione

I settori a rischio di corruzione sono stati individuati nell'ambito del P.T.P.C. 2014 – 2016, nell'ambito delle singole aree individuate come probabili – soglia, come integrati nei successivi aggiornamenti e sostanzialmente confermati nel P.T.P.C. relativo al triennio 2017-2019, al cui contenuto si rinvia.

Nel piano di prevenzione della corruzione della G.A. per il triennio 2017-2019 è stato precisato che - pur essendo auspicabile, ove possibile, una rotazione concernente anche il personale operante nelle aree non a rischio - in fase di programmazione per il prossimo triennio appare opportuno, a causa della scarsità di risorse umane e per evitare la dispersione di competenze, che “ *la rotazione interessi necessariamente e in via prioritaria il personale impiegato nelle procedure di affidamento di lavori, forniture e servizi e di gestione dei contratti; nelle attività di segreteria sottese alla definizione del contenzioso e nelle procedure concorsuali per l’assunzione e la progressione del personale, esterne ed interne* “.

I criteri di rotazione del P.T.P.C della G.A. sono stati sottoposti a informativa sindacale preventiva nell’incontro tenutosi al Segretariato della G.A. in data 27 settembre 2016 e sugli stessi non sono pervenute osservazioni o proposte, come si evince dal punto 7) del suddetto piano.

### Analisi di contesto

Occorre preliminarmente fotografare la specifica realtà organizzativa e delle risorse umane in servizio presso il Consiglio di Giustizia Amministrativa.

Alla data odierna sono in servizio n. 32 unità oltre al Dirigente.

Alla sezione giurisdizionale sono assegnate n. 13 unità, così suddivise:

- N. 6 Area II – assistente; n. 1 categoria C ( Regione Sicilia )
- N. 1 Area II – operatore; n. 4 categoria B ( Regione Sicilia )
- N. 1 categoria A ( Regione Sicilia )

Non sono presenti dipendenti di Area III - funzionario

- Alla sezione consultiva sono assegnate n. 8 unità, così suddivise:
- N. 1 Area III – funzionario – Direttore sezione consultiva
- N. 2 Area II – assistente; n. 4 cat. C
- N. 1 area I – ausiliario

Alla segreteria generale sono assegnate n. 12 unità così suddivise:

- n. 1 Area III – funzionario – Direttore del personale e bilancio
- n. 3 unità: Segreteria generale – supporto segretario e presidente – protocollo generale;
- n. 2 unità: ufficio di ragioneria;
- n. 1 unità - consegnatario;
- n. 1 unità ( oltre al funzionario informatico ) - ufficio supporto informatico
- n. 1 unità - portineria
- n. 2 unità - ufficio posta

Oltre alle rotazioni per esigenze di servizio già effettuate nel triennio precedente ( n. 4 unità ) va evidenziato che n. 2 unità ( categoria C ) sono state collocate a riposo rispettivamente nel 2016 e a marzo 2017 e che n. 1 unità è attualmente in distacco presso il Tar Sicilia – Palermo.

Considerata l'opportunità che la misura della rotazione, per il prossimo triennio, interessi in via prioritaria – compatibilmente con le risorse assegnate e con il contesto organizzativo – il personale impiegato nelle aree a rischio sopra evidenziate, si procede ad

esaminare lo stato attuale di assegnazione dei dipendenti, al fine di determinare le azioni preventive da intraprendere.

Area a rischio 1) procedure di affidamento di lavori, forniture e servizi e gestione dei contratti:

Ancorché assegnato ad area di attività a probabile rischio, il responsabile unico del procedimento in materia appalti di lavori e forniture di beni e servizi non necessita di rotazione, atteso che lo stesso è stato individuato in tempi relativamente recenti ed allo stesso è stata assicurata adeguata formazione ( formazione di n. 60 ore in materia di appalti – corso Inps Valore Pa – Formel “ Le procedure di acquisizione di beni e servizi - Elemento generali per una corretta gestione pratica – anno 2016 ) ed è stato ammesso al corso sulla gestione della gara e l’esecuzione degli appalti pubblici che si terrà all’Università degli Studi di Palermo, sempre nell’ambito del progetto Inps – Valore Pa, a decorrere dalla seconda metà del mese di aprile 2017.

Al fine di non disperdere le competenze già acquisite e che saranno oggetto di ulteriore approfondimento, di contenuto tecnico – specialistico vertendo in materia di appalti, nel prossimo triennio si ritiene di non dover procedere alla rotazione del suddetto funzionario.

Riguardo alla misura della segregazione dei compiti, la stessa non è integralmente applicabile in quanto il ruolo e i compiti del responsabile unico del procedimento in materia di appalti sono

specificamente delineati dal codice degli appalti, come integrato dalle linee guida dell'A.N.A.C.

Ad ogni buon fine, così come precisato nell'aggiornamento per l'anno 2015 al piano di prevenzione della corruzione, le funzioni di scelta del contraente devono essere tenute distinte da quelle relative alla predisposizione degli atti di gara ovvero da quelle connesse all'esecuzione del contratto. Le predette condizioni appaiono rispettate atteso che i compiti di responsabile del procedimento e responsabile del provvedimento sono tenuti distinti (rispettivamente RUP e Dirigente) e che le attività connesse all'esecuzione del contratto sono effettuate dal consegnatario, per la quota di attività che la legge non attribuisce al RUP. Inoltre, nelle procedure di aggiudicazione con l'offerta economicamente più vantaggiosa, la commissione di gara dovrà essere presieduta da un dirigente della G.A. diverso da quello che, per conto della stazione appaltante, sovrintende alla procedura di gara e alla sua esecuzione.

In tal modo si dà attuazione alla misura preventiva, alternativa alla rotazione, della articolazione dei compiti e delle competenze assegnando la responsabilità del procedimento a un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale (cfr. pag. 29 del PNA 2016).

Area a rischio 2) attività di segreteria sottese alla definizione del contenzioso

Nella predetta area può essere attuata solo progressivamente la misura della rotazione, in concomitanza con la misura della



condivisione delle attività tra più operatori e/o della cd. segregazione delle funzioni e della articolazione delle competenze. Infatti, la tipologia di attività svolta consente una più agevole parcellizzazione dei compiti e/o una condivisione dei processi in modo che venga considerevolmente ridotta la possibilità di concentrazione di poteri da parte di un unico soggetto.

In atto, alla sezione giurisdizionale sono assegnate n. 13 unità e alla sezione consultiva n. 8 unità.

Riguardo alla rotazione, si da atto che nel triennio 2014-2016 gli uffici della sezione giurisdizionale e della sezione consultiva sono stati interessati dalla seguente rotazione di personale ( sia pure correlata ad esigenze di servizio e non quale specifica misura anticorruzione ):

- N. 1 unità Area II – assistente: dall'ufficio sospensive all'ufficio merito;
- N. 1 unità cat. C – da autista ad ufficio protocollo della sezione consultiva;
- N. 1 unità cat. A – da ufficio copie della sezione giurisdizionale a portineria;

Si programma la rotazione nel triennio 2017-2019 di almeno n. 2 unità di personale della sezione giurisdizionale in uffici diversi della sezione o altri uffici di diverso servizio, nonché di n. 2 unità tra diversi uffici della sezione consultiva. Non è possibile programmare nel triennio una rotazione del personale in misura maggiore, al fine di non determinare disservizi, anche alla luce della recente formazione svolta a cura del Segretariato Generale della G.A. sul

Processo amministrativo telematico, che è stata diretta in modo approfondito a detto personale, nonché per consentire una adeguata organizzazione dell'attività formativa futura.

Peraltro, l'attività di detti uffici non è esente da verifiche, in quanto sono attivi strumenti di controllo, ovvero i meccanismi di monitoraggio previsti dalla tabella di cui all'allegato "1" al piano per la prevenzione della corruzione della giustizia amministrativa per il triennio 2017/2019, già sperimentati efficacemente nel triennio precedente ( allegato " A " Al PTPC 2016, linee – guida, circolari *etc* ).

Area a rischio 3) procedure concorsuali per l'assunzione e la progressione del personale, esterne ed interne

Si da atto che il Consiglio di Giustizia Amministrativa non espleta procedure concorsuali per l'assunzione e la progressione del personale, esterne ed interne e, pertanto, non vi è un ufficio o personale a ciò deputato. Infatti, il personale è assegnato al CGARS dal Consiglio di Stato e, in posizione di comando, dalla Regione Siciliana e da altre amministrazioni dello Stato, come previsto dall'art. 11 del D.lgs. n. 373/2003.

Area a rischio 4) attività rientranti nelle procedure di gestione del patrimonio istituzionale.

Rientra in tale attività la figura del consegnatario.

Tale incarico è stato conferito a dipendente dell'area II per un quinquennio a far data dal 26 giugno 2013.

Si potrà procedere a rotazione alla scadenza dell'incarico, salvo rinnovo per una sola volta, come previsto dall'art. 9 del D.P.R. n. 254 del 04/09/2002.

Riguardo alla figura del cassiere, si procederà alla rotazione di n. 1 unità.

Riguardo alle aree non a rischio, come stabilito dal PTPC 2017-2019, non sono previste rotazioni nel prossimo triennio, anche a causa dell'esiguità del personale assegnato, fatte salve eventuali esigenze organizzative che richiedano una diversa distribuzione del personale tra i vari uffici.

Nel periodo 2014-2017 in detta area non a rischio vi è stata la seguente rotazione di personale ( sia pure correlata ad esigenze di servizio e non quale specifica misura anticorruzione ):

- N. 1 unità da autista a segreteria generale.
- N. 1 unità rientrata in servizio al CGA dopo un periodo di distacco – assegnata alla segreteria generale.

Il processo di attuazione del Piano della rotazione triennale del personale 2017-2019 contempla complessivamente n. 5 unità ( pari al 20% del personale delle aree a rischio, cui vanno aggiunte n. 4 unità nel triennio precedente e n. 1 unità nel primo trimestre 2017 ) e seguirà il seguente cronoprogramma:

<b>Scadenza</b>	<b>Attività</b>	<b>Soggetto attuatore</b>
<b>Aprile 2017</b>	Informativa sindacale del presente Piano Triennale rotazione del personale	Referente della G.A.
<b>Aprile 2017</b>	Eventuali proposte e osservazioni	Organizzazioni sindacali
<b>Maggio 2017</b>	Approvazione Piano triennale della rotazione	Referente della G.A.
<b>Giugno – Ottobre 2017</b>	Formazione a tutto il personale sulla disciplina dell'anticorruzione e sui codici di comportamento	Referente della G.A. Enti formativi (eventuale)
<b>Novembre – Dicembre 2017</b>	Programmazione formazione specifica Condivisione delle attività/segregazione delle funzioni/articolazione delle competenze	Referente della G.A.
<b>Gennaio 2018 - Dicembre 2019</b>	Attuazione rotazione previo percorso formativo e affiancamento	Referente della G.A. Enti formativi (eventuale) Autoformazione e affiancamento

La formazione sarà indirizzata ad una platea più ampia del personale da sottoporre a rotazione, in modo da porre le premesse per una

rotazione futura, fornendo una necessaria occasione di accrescimento delle competenze e del livello di professionalità. Infatti, si deve tendere ad una più ampia possibilità di interscambio tra competenze analoghe, evitando così che la rotazione coinvolga sempre le medesime figure o i medesimi uffici (c.d. effetto gabbia).

Rimane rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini, delle competenze e delle capacità professionali del singolo.

L'attuazione del presente piano, l'individuazione del personale soggetto a rotazione, le relative decorrenze e gli ulteriori aspetti gestionali saranno disposti dal Dirigente con i poteri del datore di lavoro privato, nel rispetto delle presenti misure, in linea con i criteri generali elaborati nel P.T.P.C. 2017-2019, qui richiamati e calibrati in relazione alla struttura organizzativa.

Allo stato attuale le previsioni contenute nel cronoprogramma appaiono realizzabili, salvo possibili scostamenti per esigenze organizzative o per modifiche alla normativa di riferimento.

Palermo, lì 04/05/2017

Il Dirigente

Dott.ssa Valia Maria Barbarotto