

A tutto il personale

Oggetto: Linee guida per la rotazione del personale

In attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione il 22 maggio 2014 con Delibera n. 11, sono state adottate le Linee guida per la rotazione del personale, allegate alla presente.

Le linee guida sono contestualmente pubblicate sul sito Isfol in Amministrazione trasparente / altri contenuti / corruzione.

Firmato: Il Direttore Generale

Avv. Paola Nicastro (*)

(*) Documento originale firmato agli atti, registrato nel protocollo interno in data 22/12/2014, n. 2432.

Linee guida per la rotazione del personale

Ai sensi dell'art.1 della Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ed in particolare dei commi 4 lett. e), 5 lett. b) e 10 lett. b), l'Istituto è tenuto 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, assicurando nel contempo la continuità e il buon andamento dell'attività amministrativa e salvaguardando le professionalità acquisite.

Il Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica ed approvato dalla CiVIT - Autorità Nazionale Anticorruzione l'11 settembre 2013, ha quindi fornito direttive nazionali in merito alla rotazione del personale; ulteriori direttive sono poi contenute nell'Allegato 1 al medesimo Piano.

I principi della rotazione per il personale dirigenziale, vanno inoltre letti in combinato disposto con le ipotesi previste dall'art. 16, comma 1, lett. I 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.

La rotazione degli incarichi rappresenta una misura strategica tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'adozione di un sistema di rotazione del personale, sia dirigenziale che non, può infatti evitare il consolidarsi di "rischiose posizioni di privilegio" nella gestione di determinate attività di cui il medesimo soggetto si occupa personalmente e per lungo tempo.

Compatibilmente, quindi, con la propria dotazione organica, con le competenze del personale e le professionalità maturate nonché con l'esigenza di assicurare continuità e coerenza all'azione amministrativa, l'Istituto prevede in via sperimentale che in tutti gli Uffici maggiormente esposti a rischio di corruzione siano alternate le figure dei dirigenti, dei funzionari, dei responsabili delle strutture e degli uffici, dei Responsabili Unici di Procedimento nonché dei membri delle diverse commissioni all'uopo istituite per le attività dell'Istituto.

In sede di prima applicazione il principio di rotazione verrà applicato così come previsto dall'art. 9 comma 2 del Regolamento di organizzazione e funzionamento degli organi e delle strutture, di cui alla Delibera del C.d.A. n. 24 del 27/11/2014, approvato con nota del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. n. 31/0008252/MA005.A001 del 19/12/2014.

Sempre in sede di prima applicazione, per il conferimento degli incarichi di responsabilità al personale diverso dai dirigenti, si terrà conto del principio della rotazione, ferma restando la necessità di garantire la continuità dell'azione amministrativa.

A regime il principio di rotazione prevede:

- rotazione degli incarichi per dirigenti e funzionari e personale appartenente alle aree di rischio così come individuate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Salvo casi eccezionali la rotazione dovrà avvenire, nel rispetto del principio della continuità dell'azione amministrativa, con la seguente cadenza:
 - ✓ la rotazione dei dirigenti è prevista con cadenza non inferiore ad anni 3 e non superiore ad anni 5;
 - ✓ la rotazione dei funzionari e/o responsabili è prevista con cadenza biennale;

- ✓ la rotazione del restante personale appartenente agli uffici maggiormente esposti al rischio di corruzione così come individuati nel PTPC (Gare e appalti; Bandi di concorso) è prevista con cadenza non inferiore ad anni 2 e non superiore ad anni 4, garantendo sempre il principio della continuità dell'azione amministrativa.
- rotazione dell'incarico di:
 - ✓ RUP (Responsabile Unico del Procedimento)
 - ✓ Presidente/componenti di commissioni giudicatrici
 - ✓ Presidente/componenti di commissioni di valutazione e comparazione esperti
 - ✓ Presidente/componenti di commissioni valutative interne.

Al fine di contribuire alla rotazione del personale, sarà facilitata la mobilità dei dipendenti tra tutti gli Uffici/Servizi/Strutture, consentendo così lo scambio di competenze e l'acquisizione di nuove esperienze professionali.

Le presenti linee guida saranno implementate con la prossima revisione del Piano triennale di prevenzione della corruzione prevista, indicativamente, a gennaio 2015.