



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

LINEE GUIDA CONTENENTI I CRITERI E LE MODALITÀ DI ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Regolamentazione interna per
l'integrazione, nel contesto
dell'Amministrazione regionale, delle
procedure aventi ad oggetto la verifica
dell'effettiva rotazione degli incarichi
ricoperti dal personale non dirigente

Ufficio del Responsabile per la prevenzione
della corruzione e la trasparenza



SOMMARIO

1	Premessa e inquadramento normativo	1
2	Principi e criteri direttivi.....	3
3	Ambito di applicazione della rotazione ordinaria	5
4	Presupposti della rotazione.....	7
4.1	Presupposto di rischio	8
4.2	Presupposto temporale	12
5	Programmazione	13
5.1	Tipologie di rotazione.....	16
5.1.1	Rotazione all'interno della stessa unità organizzativa di livello non dirigenziale.....	17
5.1.2	Rotazione all'interno della stessa DIREZIONE.....	17
5.1.3	Rotazione nell'ambito dell'amministrazione regionale o del Sistema Regione	17
5.1.4	Rotazione tra amministrazioni diverse	18
5.1.5	Criteri di priorità	18
5.2	Vincoli di natura soggettiva e/o oggettiva.....	19
5.3	Deroghe ai criteri generali	20
5.3.1	Imminente pensionamento	20
5.3.2	Sospensione della rotazione per strutture dirigenziali vacanti o rette da nuovi dirigenti .	20
5.3.4	Infungibilità delle professionalità - Competenze professionali ad elevato contenuto tecnico	21
5.4	Previsione di misure alternative di mitigazione del rischio corruttivo.....	22
5.5	Affiancamento e formazione	24
6	Verifiche sull'effettiva rotazione degli incarichi	25
6.1	Rendicontazione	25
6.2	Censimento	26
6.3	Programmazione.....	27
7	Informazione e partecipazione sindacale.....	27



1 PREMESSA E INQUADRAMENTO NORMATIVO

Nell'ambito delle disposizioni per la prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione previste dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 (c.d. Legge anticorruzione), l'istituto della rotazione ordinaria si pone a presidio dell'imparzialità dei pubblici funzionari.

In particolare, la rotazione del personale tende a ridurre il rischio che la permanenza prolungata dello stesso dipendente nel medesimo ruolo favorisca l'instaurarsi di relazioni consolidate e l'accentramento di posizioni di potere, con eventuali ricadute sulla correttezza dell'azione amministrativa¹.

La rotazione ordinaria del personale non dirigenziale trova il proprio fondamento normativo nell'articolo 1, comma 5, lettera b), della Legge anticorruzione²; la sua concreta attuazione si conforma alle disposizioni del comma 10, lettera b) della medesima Legge³, nel rispetto degli indirizzi e delle indicazioni rivolte da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) alle pubbliche amministrazioni⁴.

Al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) è attribuito il compito di verificare, d'intesa con i direttori di livello generale, quali soggetti competenti ad adottare gli atti *"inerenti l'organizzazione e la gestione del personale"* (L.R. 31/1998, art. 24, lett. h), l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione dando a tal fine impulso al censimento periodico delle posizioni persistenti e alle conseguenti azioni organizzative da parte delle strutture dell'Amministrazione, fornendo indicazioni operative sull'applicazione della normativa. Per gli uffici speciali e le unità di progetto la verifica è effettuata d'intesa con il dirigente apicale⁵.

Riguardo alla **rotazione ordinaria del personale non dirigente**⁶, con le presenti linee guida sono dettati gli indirizzi a carattere generale concernenti i presupposti, i vincoli e le modalità di attuazione della misura, ai quali dovranno attenersi il Responsabile per la prevenzione della corruzione e i direttori di livello generale o apicale delle strutture regionali nelle attività di impulso, programmazione, verifica e raggiungimento dell'intesa in merito alla concreta ed effettiva attuazione della misura, secondo le rispettive competenze.

¹ Allegato 2 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019).

² **Legge 06 novembre 2012 n. 190, Articolo 1, c. 5, lett. b).** Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica: [...] b) procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari.

³ L. 190/2012, art. 1, co. 10: "Il Responsabile (della prevenzione della corruzione e della trasparenza) individuato ai sensi del comma 7 provvede ... b) alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione"

⁴ Cfr. Allegato 2 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019)

⁵ **Legge 06 novembre 2012 n. 190, Articolo 1, c. 10, lett. b).** Il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche ... alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

⁶ Cfr. Articolo 1, comma 5 lett. b) della Legge sopra richiamata, da attuarsi in linea con gli indirizzi dettati alle pubbliche amministrazioni da parte dell'A.N.AC.



LA RATIO. L'applicazione dell'istituto della rotazione deve essere orientata allo scopo che il legislatore ha inteso perseguire, ovvero garantire una **proficua "alternanza" del personale** quale strumento idoneo a prevenire il **rischio corruttivo** a cui si collegano logicamente i corollari di *complementarietà* con altre misure di prevenzione, *elevazione delle capacità professionali* del personale dell'amministrazione, *formazione* volta al perfezionamento e alla *riqualificazione professionale*, *ordinarietà* della rotazione quale normale strumento organizzativo dell'attività amministrativa.

Il **rischio "specifico"** che la rotazione intende prevenire riguarda quindi l'eventualità che il dipendente dell'Amministrazione sia influenzato nel proprio agire da pressioni esterne, divenendo autore di decisioni viziate sotto il profilo dell'imparzialità, favorite dalle costanti relazioni interpersonali con gli stessi utenti o soggetti, interni o esterni, maturate durante l'assegnazione alla stessa unità organizzativa o l'espletamento di un medesimo incarico⁷.

LA PROGRAMMAZIONE DELLA ROTAZIONE. Con il presente atto, la Giunta regionale intende aggiornare e rafforzare gli strumenti a presidio della rotazione ordinaria del personale non dirigenziale, recependo le indicazioni formulate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. A tal fine, vengono definiti in modo puntuale i **criteri applicativi**, individuate le **fonti normative** di riferimento e delineate le modalità per un'adeguata **programmazione delle misure**. L'intervento è finalizzato a garantire che la rotazione sia attuata nell'ambito di una pianificazione preventiva e coerente, evitando utilizzi impropri o non conformi alle finalità di prevenzione dei fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione, cui tale istituto è specificamente preordinato⁸.

⁷ A.N.AC. – Considerazioni del Presidente in Fascicolo URUV n. 2515/2023.

⁸ Allegato 2 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (*Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019*, § 6. Programmazione della rotazione e PTPCT).