

Repubblica Italiana
Regione SicilianaUfficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana
L'AVVOCATO GENERALE

VISTO lo Statuto della Regione Siciliana;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni;

VISTA la legge regionale 15 maggio 2000 n. 10 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il C.C.R L del personale regionale con qualifica dirigenziale;

VISTO il C.C.R L del personale regionale del comparto non dirigenziale;

VISTA la legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19 e successive modifiche;

VISTO il D.P. Reg. 18 gennaio 2013, n.6 concernente: "Regolamento di attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n.19, rimodulazione degli assetti organizzativi dei Dipartimenti regionali di cui al decreto del Presidente della Regione 5 dicembre 2009, n.12, e successive modifiche ed integrazioni" e i successivi decreti presidenziali 22 ottobre 2014, n.27 e 21 dicembre 2015, n.33 e 14 giugno 2016, n.12;

VISTO il D.P. n.1914 del 26 marzo 2014, con il quale il Cons. Romeo Ermenegildo Palma è stato confermato quale Avvocato Generale dell'Ufficio Legislativo e Legale fino al 28 aprile 2017;

VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190, ed in particolare l'art.1, comma 4, lett. e);

VISTO il D.P. n. 231 del 30 luglio 2013 con il quale è stato nominato il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Regione Siciliana;

VISTO il D.P. n. 5760 del 4 ottobre 2013 con il quale sono stati nominati i referenti per la prevenzione della corruzione e la trasparenza;

VISTO il P.T.P.C.T – Aggiornamento 2017-2019, adottato con D.P. n. 240 del 31 gennaio 2017, ed in particolare il § 4.3 "Rotazione del personale";

VISTA la nota prot. n. 28633 del 9 marzo 2017 del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella quale sono riassunte, tra l'altro, le fasi per l'attuazione, nell'anno 2017, della misura della rotazione del personale di cui al § 4.3 del P.T.P.C.T – Aggiornamento 2017-2019;

Ritenuto di dovere adottare il "programma di rotazione triennale" dell'Ufficio legislativo e legale della Presidenza della Regione contenente i criteri e le modalità di rotazione del personale dirigente e del personale non dirigenziale operanti nelle aree a rischio corruzione, in conformità a quanto prescritto dal § 4.3. del del P.T.P.C.T – Aggiornamento 2017-2019;

D E C R E T A

ART. 1

Per i motivi di cui in premessa, che qui si intendono integralmente riportati e trascritti, in conformità a quanto prescritto dal § 4.3. del P.T.P.C.T – Aggiornamento 2017-2019, è adottato il "Programma di rotazione triennale" dell'Ufficio legislativo e legale della Presidenza della Regione di cui all'allegato A), che costituisce parte integrante del presente decreto.

ART. 2

Il presente decreto sarà trasmesso al responsabile del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione on line, ai sensi dell'art. 68, comma 2, della L.r.12 agosto 2014, n.21, come modificato dall'art.98, comma 6, della L.r.7 maggio 2015, n.9.



Repubblica Italiana
Regione Siciliana



Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana

Programma di rotazione triennale § 4.3. P.T.P.C.T – Aggiornamento 2017- 2019

Premessa

L'Ufficio legislativo e legale della Presidenza della Regione intende adottare, ai sensi della Legge n. 190/2012 e del vigente P.T.P.C.T – Aggiornamento 2017-2019, il programma di rotazione triennale del personale, programma da aggiornare annualmente.

Tale programma individua specifici criteri per realizzare la rotazione del personale in servizio principalmente nelle aree a rischio corruzione, assicurando al contempo la continuità ed il buon andamento dell'attività amministrativa.

Quadro normativo

Le disposizioni normative che disciplinano la materia della rotazione del personale sono:

- Legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi 4, lett. e), 5, lett. b) e 10, lett. b);
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articoli: 16, comma 1, lett. l-quater) e 55 ter;
- L.r. 15 maggio 2000, n. 10;
- CCRL del personale con qualifica dirigenziale
- CCRL del personale del comparto non dirigenziale
- Codice antimafia e anticorruzione nella pubblica amministrazione (cd. Codice Vigna);
- Intesa Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed Enti locali del 24 luglio 2013, punto 4
- P.T.P.C.T – Aggiornamento 2017-2019 - § 4.3.

Strutture interessate

Per l'individuazione degli uffici più esposti, occorre fare riferimento al comma 16 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012, che indica gli ambiti all'interno dei quali è più elevato il rischio corruzione.

Si tratta in particolare di quelli interessati ai procedimenti di:

AREA "A" - acquisizione e progressione del personale;

AREA "B" - affidamento di lavori, servizi e forniture;

AREA "C" - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario – autorizzazione o concessione;

AREA "D" - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario – concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggio economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

AREA "E" - ulteriore

Sulla base della disposizione di cui sopra, presso quest'Ufficio legislativo e legale è individuata, tra le aree a rischio, l'AREA "B", e come struttura, l'UOB 2 dell'Area Affari Generali.

Rotazione personale non dirigenziale

Per dare attuazione al quadro normativo sopra indicato e assicurare una rotazione *del personale non dirigenziale* -in grado di garantire il normale svolgimento dell'attività amministrativa, evitando inefficienze e malfunzionamenti e garantendo al qualità delle competenze professionali per lo svolgimento di talune

specifiche attività, si farà riferimento ai seguenti criteri:

- la rotazione dovrà essere effettuata con particolare riferimento agli ambiti nei quali è più elevato il rischio corruttivo;
- al fine di garantire il più ampio ricambio di personale potrà essere coinvolto nella rotazione anche il personale che non opera in ambiti a rischio;
- dovrà essere garantita una continuità nelle attività amministrative svolte, salvaguardando le professionalità acquisite e valutando prioritariamente le richieste di mobilità volontaria;
- la rotazione prescinde da valutazioni negative sull'operato del singolo dipendente, mirando la stessa a potenziare la professionalità del dipendente;
- al fine di non sottrarre competenze professionali specialistiche ad uffici caratterizzati da attività ad elevato contenuto tecnico potrà prevedersi, come indicato dall'ANAC in alternativa o in combinazione con la rotazione, la misura della distinzione delle competenze attraverso l'attribuzione a più soggetti, all'interno di un medesimo procedimento, di compiti diversi (come ad esempio l'attività istruttoria, l'attività decisoria, l'attività di verifica delle decisioni prese, ecc)
- in occasione della rotazione verranno programmati ed attuati percorsi di formazione ovvero di affiancamento propedeutici e/o successivi, anche avvalendosi del personale uscente o di altre professionalità disponibili all'interno dell'Amministrazione;
- la misura della rotazione deve tenere, altresì, conto di specifici diritti di cui godono i dipendenti interessati.

Quanto sopra compatibilmente alla dotazione del personale dell'Ufficio di cui è stata segnalata in più sedi la carenza.

Modalità e termini

Così come indicato dal vigente P.T.P.C.T – Aggiornamento 2017-2019, par 4.3, per quanto concerne la permanenza nelle mansioni o nell'ufficio del personale non dirigenziale operante in settori a rischio, ed in particolar modo dei responsabili dei procedimenti, appare congrua una durata di norma non superiore ad anni cinque.

La rotazione, in ogni caso, dovrà essere disposta in modo da non sovrapporsi ad altri avvicendamenti o da non interferire con eventuali mutamenti organizzativi e dovrà essere comunicata al personale interessato con un preavviso di almeno 60 giorni per favorire il passaggio consegne ed il prescritto periodo di affiancamento formativo.

Dovranno anche valutarsi i tempi previsti per il pensionamento, per evitare interventi formativi insufficienti o che comunque non potrebbero essere proficuamente utilizzati dell'Amministrazione per un congruo periodo di tempo.

Nella scelta del personale va tenuto conto della esperienza lavorativa pregressa e dei titoli formativi posseduti.

La individuazione del personale oggetto di rotazione sarà effettuata entro il 30 giugno di ogni anno; entro il successivo 31 ottobre si procederà alla rotazione del personale individuato ovvero alla misura alternativa nel caso in cui la rotazione non sia possibile.

Rotazione personale dirigenziale

Per quanto concerne la rotazione del personale dirigenziale si fa rinvio a quanto prescritto nel paragrafo 4.3 del vigente P.T.P.C.T – Aggiornamento 2017-2019.

Disposizioni finali

I presenti criteri generali saranno oggetto di informativa alle OO.SS, come indicato al punto 4.3 del vigente P.T.P.C.T – Aggiornamento 2017-2019 e della circolare prot. n. 28633 del 9 marzo 2017 del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Gli stessi saranno oggetto di aggiornamento annuale alla luce delle direttive emanate dal Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza e dell'aggiornamento annuale del P.T.P.C.T dell'Amministrazione regionale.