

REPUBBLICA ITALIANA



**REGIONE SICILIANA**

ASSESSORATO REGIONALE DEI BENI CULTURALI E DELL'IDENTITA' SICILIANA  
Dipartimento Regionale dei Beni Culturali e dell'Identità Siciliana

IL DIRIGENTE GENERALE

- VISTO lo Statuto della Regione;
- VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione n. 507 del 31.01.2019 con il quale è adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - Aggiornamento 2019-2021 e, in particolare, il paragrafo 4.3 "Rotazione del personale";
- VISTO il D.P. Reg. n. 2413 del 18/04/2014 di conferimento dell'incarico all'Ing. Sergio Alessandro di Dirigente Generale del Dipartimento Regionale dei Beni Culturali e dell'Identità siciliana;
- VISTO il D.P. Reg. n. 5760 del 4 ottobre 2013 con il quale i Dirigenti Generali dei Dipartimenti regionali ed uffici equiparati sono nominati Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nell'ambito delle rispettive strutture organizzative;
- CONSIDERATO che occorre predisporre entro la scadenza del 30 giugno 2019 il "programma di rotazione triennale 2019-2021", soggetto ad aggiornamento annuale, informando le organizzazioni sindacali sui tempi e sulle modalità di attuazione;
- VISTA la proposta di "Programma triennale di rotazione 2019-2021", predisposta dall'Area 1 Affari Generali del Dipartimento Regionale dei Beni Culturali e dell'Identità siciliana;
- RITENUTO di procedere all'adozione del succitato "Programma triennale di rotazione 2019-2021";

### DECRETA

#### ART. 1

Per le motivazioni espresse in premessa è adottato l'allegato "Programma triennale di rotazione 2019-2021" del personale in servizio al Dipartimento Regionale dei Beni Culturali e dell'Identità siciliana.

#### ART. 2

Il presente decreto sarà trasmesso dal Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Dipartimento Regionale dei Beni Culturali e dell'Identità siciliana a tutte le strutture del Dipartimento e alle organizzazioni sindacali.

Il presente decreto sarà pubblicato sul sito istituzionale della Regione Siciliana ai sensi dell'art. 68 della L.r. 21 del 12.08.2014 e s.m.i..

Palermo, 01.07.2019

F.to Il Dirigente Generale  
*Sergio Alessandro*

## REGIONE SICILIANA

### ASSESSORATO REGIONALE DEI BENI CULTURALI E DELL'IDENTITÀ SICILIANA

Dipartimento Regionale dei Beni Culturali e dell'Identità Siciliana

#### PROGRAMMA TRIENNALE DI ROTAZIONE 2019-2021

(misura § 4.3 del P.T.P.C.T. 2019-2021 "Rotazione del personale" )

### 1. Introduzione

Il presente programma fa riferimento alla misura § 4.3 "Rotazione del Personale" del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - aggiornamento 2019-2021 e alle altre misure anticorruzione strettamente correlate a quella in oggetto, la misura 5.1 "Mappatura delle aree a rischio", la misura 4.10 "Piano della formazione del personale".

In seguito alla recente redazione del catalogo dei processi è stata effettuata una valutazione sui diversi criteri e sulle differenti modalità di attuazione della misura in coerenza con le previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2016) e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019-2021, nonché sulla sostenibilità della misura in oggetto, delle eventuali misure alternative, informando sulle soluzioni attuabili e sulle eventuali criticità, entro il termine del 30 giugno 2019.

### 2. La ratio della misura

Si richiamano integralmente i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Come ampiamente rappresentato nel Piano P.T.P.C.T. 2019-21, la ratio della misura è di prevenire il consolidarsi di posizioni di potere, evitando che il dipendente tratti per lungo tempo le stesse materie, relazionandosi sempre con i medesimi soggetti. Inoltre, trattandosi di misura volta a prevenire o a ridurre i rischi di corruzione, la rotazione deve sempre muovere dalla identificazione delle attività ricadenti in aree a più elevato rischio di corruzione.

Occorre pertanto partire dalla identificazione dei processi che ricadono nelle aree a più elevato rischio di corruzione o illegalità e, quindi, dei dipendenti interessati dalle attività correlate ai processi in questione. La misura, pertanto, è strettamente connessa alla mappatura delle aree a rischio (misura 13) e coordinata anche con la misura 10 (Formazione del personale), poiché, per non arrecare nocumento all'attività amministrativa, la misura in argomento deve essere attuata tra soggetti di adeguata formazione ed esperienza, salvaguardando la continuità e la coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze.

### 3. Analisi del contesto

L'organizzazione del Dipartimento Regionale dei Beni Culturali e dell'Identità siciliana è stata modificata con D.P.Reg. 14 giugno 2016, n. 12 "Regolamento di attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19 Rimodulazione degli assetti organizzativi dei Dipartimenti regionali di cui all'articolo 49, comma 1, della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9. Modifica del decreto del Presidente della Regione 18 gennaio 2013, n. 6 e successive modifiche e integrazioni", con sostanziali modifiche anche nelle competenze delle strutture organizzative del Dipartimento (Area, Servizi, Unità di Staff). Contestualmente, a decorrere dall'1 luglio 2016 è stata operata una riassegnazione del personale sia dell'area dirigenziale che del comparto.

### 4. Modalità di attuazione della rotazione: la formazione

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019-2021 pongono notevole attenzione alla necessità che le azioni che si riferiscono alla rotazione del personale, per le finalità di anticorruzione della misura § 4.3, siano sempre accompagnate dall'adozione di un adeguato Piano della Formazione del Personale, affinché siano garantite le competenze professionali necessarie allo svolgimento delle specifiche attività. Alla formazione si deve associare anche la programmazione di adeguati percorsi di affiancamento propedeutici o successivi alle rotazioni, avvalendosi dei dipendenti uscenti o di altre professionalità interne all'amministrazione.

### 5. Modalità di attuazione della formazione: i vincoli

Nell'attuazione della misura § 4.3 bisogna tenere in conto anche dei vincoli di natura soggettiva (permessi ex legge 104/1992, congedo parentale, permessi sindacali) e dei vincoli di natura oggettiva (per esempio infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche). Rimane sempre rilevante, come rimarcato dall'ANAC nel PNA 2016, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

Per quanto attiene, in particolare, alle rotazioni per il personale dirigenziale, il PNA 2016 osserva che " ... Alla scadenza, la responsabilità dell'ufficio o del servizio dovrebbe essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente. Invero, l'istituto della rotazione dirigenziale, specie in determinate aree a rischio, dovrebbe essere una prassi "fisiologica", mai assumendo carattere punitivo e/o sanzionatorio.

Essendo la rotazione una misura che ha effetti su tutta l'organizzazione di un'amministrazione, progressivamente la rotazione dovrebbe essere applicata anche a quei dirigenti che non operano nelle aree a rischio. Ciò tra l'altro sarebbe funzionale anche a evitare che nelle aree di rischio ruotino sempre gli stessi dirigenti. La mancata attuazione della rotazione deve essere congruamente motivata da parte del soggetto tenuto all'attuazione della misura."

## 6. Misure alternative alla rotazione

Come osservato nel PNA 2016, non sempre la rotazione è una misura che si può realizzare. In tal caso, potrebbero essere sviluppate altre misure che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

Inoltre, come opportunamente evidenziato nel P.T.P.C.T. 2019-2021, la rotazione non deve tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Per prevenire tali conseguenze altra misura efficace, alternativa alla classica rotazione è quella che realizza una "distinzione delle competenze" (cd. "segregazione delle funzioni") che si esplicita in una suddivisione di compiti diversi fra soggetti diversi, come indicato, a titolo esemplificativo, nel seguente schema:

- a) svolgere funzioni istruttorie e accertamenti
- b) adottare decisioni
- c) attuare le decisioni prese
- d) effettuare verifiche.

## 7. I criteri della rotazione

Un altro elemento importante da considerare per implementare correttamente la misura in oggetto è l'individuazione di criteri preordinati, al fine di realizzare una idonea programmazione di rotazione. Si espongono, nel seguente schema riassuntivo, i criteri e le modalità rinvenibili sia dal Piano Triennale che dal Piano Nazionale Anticorruzione:

1. Priorità: partire dagli uffici più esposti al rischio di corruzione;
2. Gradualità: tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura, bisogna realizzare il programma di rotazione secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria;
3. Tempo di permanenza: maggiore permanenza nell'area ad elevato rischio corruttivo. Il Piano Anticorruzione prevede una clausola temporale, sia per gli incarichi dirigenziali che per il personale del comparto impegnati in aree ad alto rischio una permanenza massima di 5 anni;
4. Estensione a tutti i dipendenti: anche a quelli che non sono responsabili di procedimento o titolari di posizioni di particolare rilievo;
5. Caratteristiche: nell'ambito dello stesso ufficio, diversificando le responsabilità da affidare ai singoli dipendenti, o tra uffici diversi della stessa amministrazione;
6. Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione: separazione o segregazione delle funzioni, trasparenza;
7. Periodicità annuale in coincidenza con le scadenze previste dal PTPCT;
8. Comunicazione del Programma Triennale di Rotazione (e dei suoi eventuali aggiornamenti annuali) alle OO.SS;
9. Preavviso: comunicazione al personale interessato alla rotazione con preavviso di almeno 60 giorni al fine di favorire il passaggio di consegne e il prescritto periodo di affiancamento;
10. Monitoraggio e verifica: entro il 10 Novembre di ciascun anno.

## 8. Programmazione e attuazione della misura

Si è ritenuto procedere alla revisione della mappatura di tutti i processi del Dipartimento e si proseguirà pertanto a ridefinire i processi rientranti in aree a rischio di corruzione, in coerenza al paragrafo § 5.1 "Mappatura delle aree a rischio – analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione" del P.T.P.C.T. 2019-2021, preliminare alla individuazione e adozione di azioni miranti a ridurre i rischi di corruzione attraverso l'adozione della misura anticorruzione 4.3 "Rotazione del personale".

Occorre pertanto verificare la recente mappatura dei processi del dipartimento e individuare i processi rientranti nelle aree a rischio, a partire dalle aree a rischio di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e procedere alla rotazione secondo le proposte dei dirigenti responsabili delle strutture .

Successivamente si procederà sulla scorta delle proposte pervenute da i dirigenti responsabili delle strutture rientranti in aree a rischio per la rotazione dei dipendenti fra unità operative di base della stessa struttura ovvero differenziando le funzioni svolte (seguendo i criteri e le modalità individuati).

Nella rotazione saranno coinvolte poi anche le strutture che non rientrano nelle aree a rischio, con le modalità indicate nel piano, nell'ambito dello stesso ufficio, diversificando le responsabilità da affidare ai singoli dipendenti, oppure tra unità operative di base della stessa struttura.

Nei casi di rotazione del personale all'interno delle strutture (Area, Servizio, Unità di Staff), sarà cura del dirigente responsabile predisporre un adeguato piano di formazione del personale interessato alla rotazione (che sarà oggetto di comunicazione al fine di predisporre adeguate richieste al competente Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale) e la programmazione di percorsi di affiancamento per lo stesso, in conformità a quanto prescritto dal P. T.P.C.T. 2019-2021 ai paragrafi § 4.10 e § 4.15.

Il Piano Triennale di Rotazione 2019-2021 viene significativamente corredato di un cronoprogramma che specifica le previsioni sulle azioni da porre in essere nel triennio, mese per mese, fino al primo trimestre del terzo anno. Resta inteso che, sulla base degli esiti e delle condizioni che via via si presenteranno, si prevede, sin da adesso, la possibilità di rivedere, in una o più parti, il presente piano, alle scadenze che la misura § 4.3 prevede.

