Equitalia Giustizia SpA
Viale di Tor Marancia n. 4 – 00147 Roma
Tel. 06.95940376-7 www.equitaliagiustizia.it

Linee Guida

per l'attuazione in Equitalia Giustizia della misura della Rotazione Ordinaria del Personale

Approvate dal Consiglio di Amministrazione del 24 gennaio 2024

Indice

1 Premessa 3

2 Indirizzi per l'attuazione della rotazione ordinaria del personale in Equitalia Giustizia ... 3

2a. Individuazione dei processi aziendali maggiormente esposti a rischio corruzione 4
2b. Ambito soggettivo di applicazione della misura della rotazione ordinaria del personale 4
2c. Copertura delle posizioni organizzative 4
2d. Valutazione delle competenze del personale e l' identificazione delle figure ad altissima specializzazione 4
2e. Formazione e affiancamento del personale 5
2f. Proceduralizzazione delle attività 5
2g. Tipologia di Rotazione applicabile in Equitalia Giustizia 5
2h. Tempi della rotazione 5
2i. Asincronia nell'applicazione della rotazione 5
2j. Pianificazione della misura della rotazione ordinaria del personale 6
2k. Monitoraggio 6
2l. Misure alternative alla rotazione del personale 6

3 Pubblicazione 6

1. Premessa

La rotazione del personale è una tra le diverse misure che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.

La misura in parola è stata introdotta dall'art. 1, comma 5, lettera b) della Legge 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC "procedure appropriate per selezionare e formare …. i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari".

La finalità di tale misura è quella di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione, al fine di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

L'adozione di adeguati sistemi di rotazione ordinaria del personale va attuata con l'accortezza di mantenere continuità nell'azione e nelle competenze delle strutture aziendali, con il fine di evitare, come sopra richiamato, che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito, focalizzando l'attenzione, come la stessa norma indica, agli ambiti nei quali più elevato è il rischio corruttivo.

La misura della rotazione ordinaria del personale è misura di prevenzione della corruzione di carattere organizzativo.

La misura della rotazione ordinaria del personale risulta di complessa attuazione e può comportare, se non realizzata in una visione organica dell'azione amministrativa e delle priorità dell'amministrazione, disfunzioni e rallentamenti.

Per tale motivo l'attuazione della misura della rotazione ordinaria del personale in Equitalia Giustizia necessita di accortezza, gradualità e pianificazione nell'attuazione.

Il presente documento ha lo scopo di fornire gli indirizzi per l'attuazione della misura della rotazione ordinaria del personale in Equitalia Giustizia.

2. Indirizzi per l'attuazione della rotazione ordinaria del personale in Equitalia Giustizia

Di seguito sono individuate le linee di indirizzo che si ritengono necessarie per un'adeguata attuazione della misura della rotazione ordinaria del personale.

- Individuazione dei processi aziendali maggiormente esposti a rischio corruzione
- Ambito soggettivo di applicazione della misura della rotazione ordinaria del personale
- Copertura delle posizioni organizzative
- Valutazione delle competenze del personale e l' identificazione delle figure ad altissima specializzazione
- Formazione e affiancamento del personale
- Proceduralizzazione delle attività
- Tipologia di Rotazione applicabile in Equitalia Giustizia
- Tempi della rotazione
- Asincronia nell'applicazione della rotazione
- Pianificazione della rotazione
- Monitoraggio del Piano di Rotazione
- Misure alternative alla rotazione del personale

2a. Individuazione dei processi aziendali maggiormente esposti a rischio corruzione

Le linee guida ANAC per la valutazione del rischio corruzione, allegate al Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021, individuano le seguenti aree di attività maggiormente esposte a rischio corruzione comuni a tutte le Amministrazioni:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale);
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Nell'ambito delle aree sopra indicate, l'individuazione dei singoli processi/attività aziendali maggiormente esposti a rischio corruzione avviene mediante un'attività di risk assessment che, oltre individuare tali processi, individua anche i presisi di controllo posti in essere dalla Società e gli eventuali interventi migliorativi necessari per meglio presidiare il rischio corruzione.

L'attività di risk assessment è, quindi per Equitalia Giustizia, un elemento essenziale e prodromica per l'individuazione processi aziendali maggiormente esposti a rischio corruzione e altrettanto necessario per l'attuazione della misura della misura della rotazione ordinaria del personale.

2b. Ambito soggettivo di applicazione della misura della rotazione ordinaria del personale

Come indicato dalla norma, la misura della rotazione ordinaria del personale riguarda sia dirigenti che funzionari.

Conseguentemente, Equitalia Giustizia applica la misura della rotazione ordinaria del personale nei confronti dei responsabili di struttura organizzativa di primo e di secondo livello.

2c. Copertura delle posizioni organizzative

L'applicazione della misura della rotazione ordinaria del personale in Equitalia Giustizia va mitigata nei casi in cui ci siano rilevanti scoperture della pianta organica tali da non permettere in concreto un bilanciamento all'interno della struttura con personale in continuità che garantisca il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

L'adeguato popolamento della pianta organica aziendale è elemento necessario per l'adeguata attuazione della misura della misura della rotazione ordinaria del personale.

2d. Valutazione delle competenze del personale e l' identificazione delle figure ad altissima specializzazione

La misura della rotazione ordinaria del personale non può implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i fattori che condizionano una corretta attuazione della misura della rotazione ordinaria del personale vi è inoltre l'infungibilità del personale derivante dall'appartenenza a categorie specifiche o con professionalità di spiccata e qualificata competenza di settore, nonché la necessità di avvalersi dei più idonei profili professionali in settori caratterizzati da alta complessità procedurale e/o tecnico-amministrativa o con elevato contenuto tecnico-giuridico e specialistico.

Equitalia Giustizia ritiene che la valutazione delle competenze a disposizione e l'individuazione dei settori aziendali caratterizzati da elevato contenuto tecnico-giuridico e specialistico siano elementi necessari per l'adeguata attuazione della misura della misura della rotazione ordinaria del personale.

Equitalia Giustizia, nell'ambito del Piano di Rotazione di cui al successivo punto 2j, pianifica la valutazione delle competenze del personale interessato dalla misura della rotazione ordinaria del personale e l'individuazione dei settori aziendali caratterizzati da elevato contenuto tecnico-giuridico e specialistico.

2e. Formazione e affiancamento del personale

Al fine di assicurare la corretta applicazione della misura della rotazione ordinaria del personale, senza pregiudizio per il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, vanno promosse e favorite le attività di formazione affinché sia incrementata la qualità delle competenze professionali necessarie a gestire le attività oggetto di rotazione.

Ciò al fine di meglio assicurare la continuità operativa delle strutture organizzative, il consolidamento e la trasmissione delle competenze specialistiche e delle conoscenze operative.

Il personale interessato dalla misura della rotazione ordinaria del personale deve essere coinvolto, quindi, in specifiche e mirate attività di formazione, previa definizione del fabbisogno formativo individuale.

Equitalia Giustizia, nell'ambito del Piano di Rotazione di cui al successivo punto 2j, pianifica l'attuazione dei piani formativi per il personale interessato dalla misura della rotazione ordinaria del personale.

Inoltre, vanno definiti periodi di affiancamento tra il personale interessato alla misura della rotazione ordinaria del personale, quale attività atta a garantire l'immediato trasferimento delle competenze operative.

2f. Proceduralizzazione delle attività

La regolamentazione dei processi a maggior rischio corruzione è attività necessaria alla misura della rotazione ordinaria del personale e permette di garantire maggiore trasparenza nelle modalità operative e maggiore circolarità delle conoscenze delle attività operative.

Equitalia Giustizia, nell'ambito del Piano di Rotazione di cui al successivo punto 2j, pianifica la formalizzazione delle procedure operative per la regolamentazione dei processi a maggiore rischio corruzione.

2g. Tipologia di Rotazione applicabile in Equitalia Giustizia

Equitalia Giustizia non dispone al momento di sedi periferiche operative.

Pertanto, la rotazione ordinaria del personale applicabile può essere solamente la rotazione di carattere funzionale, attuata attraverso la modifica dei compiti e delle responsabilità attribuiti al personale.

2h. Tempi della rotazione

Equitalia Giustizia ha individuato nel quinquennio il periodo di permanenza oltre il quale, a meno di preventive opportune specifiche situazioni valutate caso per caso, viene dato avvio alla rotazione dei responsabili dei settori particolarmente esposti alla corruzione.

2i. Asincronia nell'applicazione della rotazione

Come precedentemente indicato, Equitalia Giustizia applica la rotazione ordinaria del personale nei confronti dei responsabili di struttura organizzativa di primo e di secondo livello.

Tenuto conto dell'impatto della misura della rotazione sull'intera struttura organizzativa, la stessa deve essere applicata secondo un criterio di gradualità e ragionevolezza, per evitare l'eventuale interruzione o rallentamento dell'attività ordinaria.

A tale scopo, è opportuno che la rotazione del personale dei responsabili di strutture organizzative di primo e di secondo livello, nell'ambito di una singola Funzione aziendale, sia attuata con tempistiche

sufficientemente differenziate, partendo dai responsabili dei processi maggiormente esposte a rischio corruzione.

2j. Pianificazione della misura della rotazione ordinaria del personale

La misura della rotazione ordinaria del personale segue di norma una pianificazione quinquennale nell'ambito dei processi individuati a maggiore rischio corruzione, mirando a non inficiare l'efficienza e l'operatività di Equitalia Giustizia. Il CdA approva il Piano di Rotazione Ordinaria redatto sulla base dei criteri stabiliti nella presente Linea Guida.

Annualmente, nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Consiglio di Amministrazione approva le misure alternative alla rotazione, nonché le misure ancillari alla stessa che prevedono la valorizzazione del sistema di controllo interno della Società.

2k. Monitoraggio

Ai sensi dell'articolo 1, comma 10, lettera b) della legge 6 novembre 2012, n. 190, il RPCT, procede al monitoraggio dell'effettiva attuazione della misura della rotazione ordinaria del personale, così come pianificata nel Piano di Rotazione Ordinaria del Personale di Equitalia Giustizia e ne dà informativa al Consiglio di Amministrazione della Società.

2l. Misure alternative alla rotazione del personale

Ai sensi delle linee Guida ANAC in materia di rotazione del personale sono considerate misure alternative alla rotazione, atte a mitigare il rischio corruzione, le seguenti misure di tipo organizzativo e gestionale:

1. modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
2. meccanismi di condivisione delle fasi procedimentali tra i responsabili di primo e secondo livello delle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate;
3. articolazione dei compiti e delle competenze (segregazione delle funzioni) per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finiscano per esporre la Società a rischi di comportamenti scorretti. In tal senso, nei processi a maggiore rischio corruzione, le varie fasi procedimentali devono essere affidate a più persone, avendo cura, in particolare, che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale;
4. l'adozione di adeguate procedure finalizzate a garantire la necessaria standardizzazione delle attività e l'esecuzione delle relative attività di controllo;
5. il rafforzamento delle misure di trasparenza, anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria

3. Pubblicazione

Le presenti Linee Guida per l'attuazione in Equitalia Giustizia della misura della Rotazione Ordinaria del Personale sono pubblicate nella sotto sezione Regolamenti del Portale Amministrazione trasparente di Equitalia Giustizia.