- Può chiedere informazioni su procedimenti in atto, relativi ad attività a rischio

2.9. La rotazione del personale

Rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta, come sottolineato nel P.N.A., una misura di importanza cruciale per la prevenzione della corruzione. L'alternanza dei soggetti chiamati a svolgere funzioni decisionali e di gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.
Spetta al R.P.C. procedere 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 (art. 1, comma 10, lett. *b),* del d. lgs. 2012/190).
L'art. 1, comma 4, lettera *e)* del d. lgs. 2012/190 affida al D.F.P. il compito di definire, anche secondo le linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.
Spetta, poi, Alle pubbliche amministrazioni centrali prevedere, per i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, le modalità della rotazione di dirigenti e funzionari, comunicandole al D.F.P. (art. 1, comma 5, lettera *b)* del d. lgs. 2012/190).
La rotazione del personale è, inoltre, prevista nell'ambito delle misure gestionali proprie del dirigente. In particolare, l'art. 16, comma 1, lett. *l quater,* del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede che i dirigenti dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.
Alla luce di quanto sopra ricordato, spetta all'Organo politico, in armonia con le linee di indirizzo adottate dal D.F.P. e nel rispetto della partecipazione sindacale, emanare un atto di indirizzo indicante i criteri generali e le modalità di attuazione della rotazione, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione e la definizione dei tempi di rotazione.

per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata "area a rischio".
La rotazione incontra, tuttavia, dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico (Delibera Anac 2015 n. 13, punto 5 del deliberato);
Tali casi costituiscono una eccezione e, pertanto, debbono essere individuati in modo rigoroso. A tale scopo, il responsabile apicale della struttura interessata dovrà individuare specificamente la figura ritenuta non suscettibile di rotazione, indicando in modo dettagliato i motivi di infungibilità e comunicando il proprio avviso al Direttore generale del personale, al fine di accertare se sussistano nell'Amministrazione figure professionali fungibili con quella indicata come non avvicendabile, nonché al responsabile per la prevenzione della corruzione di questa Amministrazione, al quale spetta, ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b), della legge n.190 del 2012, di procedere 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.
Resta fermo che la mancata applicazione della rotazione in casi in cui non sussistano effettive ragioni di infungibilità, costituisce violazione del presente piano, con le relative conseguenze.
Nel caso di impossibilità di applicare la rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, la misura dovrà essere attuata nei confronti del personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento. In tali casi, la rotazione di detto personale deve avvenire ogni 3 anni.
Il personale ammesso alle agevolazioni di cui all'art. 33 di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sarà soggetto alla rotazione, ove questa ostacoli la fruizione di detti benefici.
Per gli altri casi si ribadisce che la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione non rappresenta una scelta discrezionale e facoltativa del datore di lavoro, bensì costituisce applicazione di una misura imposta dal legislatore.
L'applicazione del meccanismo della rotazione richiede il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative *in house,* con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori.

3.4.1. Provvedimento generale di attuazione della rotazione.

Il P.N.A. stabilisce che l'atto di disciplina della rotazione è indicato nell'ambito del P.T.P.C.(paragrafo 3.1.4.). Pertanto, fermo restando quanto sopra detto in ordine all'atto generale contente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali, spetta alla Direzione generale del personale e degli affari generali emanare una direttiva attuativa della rotazione del personale, applicando i criteri e le indicazioni generali sopra indicate.
In via di prima applicazione, allo scopo di evitare che la rotazione massiva del personale addetto alle strutture interessate determini conseguenze negative sul buon andamento dell'azione amministrativa, la rotazione del personale non dirigente avverrà secondo una programmazione che ne diluisca l'attuazione nell'arco di un anno, nei confronti di scaglioni di personale composti dal 50% del personale in servizio. Il conseguente sfalsamento iniziale

della rotazione consentirà, in futuro, di evitare la concentrazione degli spostamenti del personale che abbia maturato l'anzianità massima nell'incarico ricoperto.
La direttiva in argomento sarà trasmessa in bozza al responsabile per la prevenzione della corruzione, per le valutazioni di competenza.
Entro il 31 gennaio di ogni anno il Direttore del personale trasmetterà al responsabile per la prevenzione della corruzione una informativa relativa all'attuazione della misura della rotazione del personale nell'anno precedente, specificando casi e motivi della mancata attuazione della misura in riferimento a specifiche figure professionali. Ciò anche al fine di consentire al responsabile la verifica dell'effettività della misura anticorruzione in argomento.

3.4.2. Ulteriori casi

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'Amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Amministrazione:
- per il personale dirigenziale, procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale, procede all'assegnazione ad altro servizio, ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater;
- per le categorie di personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001, applica le misure cautelari previste nell'ambito di ciascun ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della l. n. 97 del 2001.

3.5. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)

L'art. 1, comma 51, della legge 190 del 2012, ha introdotto nel decreto legislativo 165 del 2001 l' articolo 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", definito anche con il termine anglosassone *whistleblower*.
L'articolo 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), recita che: «*fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*».

Tale istituto, ben noto in altre legislazioni europee, rappresenta un utile strumento per la lotta alla corruzione, in quanto favorisce l'emersione di episodi corruttivi, non sempre facilmente individuabili.

La tutela del *whistleblower* si articola in tre direzioni:
- tutela dell'anonimato;