

**REGOLAMENTO SULLA ROTAZIONE
DEL PERSONALE E SUL PANTOUFLAGE
DI SORESA S.p.A.**

Indice

1. FINALITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
2. MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE	4
3. PASSAGGIO DI INCARICHI	5
4. LIMITI OGGETTIVI E SOGGETTIVI ALLA ROTAZIONE	5
5. MISURE ALTERNATIVE IN CASO DI IMPOSSIBILITÀ DI ROTAZIONE	6
6. RAPPORTI TRA PROCEDIMENTI PENALI E/O DISCIPLINARI E ROTAZIONE.....	6
7. REGOLAMENTO SUL PANTOUFLAGE.....	7

1.FINALITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La rotazione del personale delle pubbliche amministrazioni e delle Società partecipate dalle P.A. operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione ed insieme un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

L'alternanza tra dipendenti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure ha lo scopo di ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e utenti/clienti/fornitori, con conseguente pericolo dell'affermarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

SORESA prevede la rotazione come misura di prevenzione della corruzione inserita nel proprio Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito "PTPCT") che viene aggiornato annualmente. I criteri di rotazione vengono stabiliti dal presente regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione. Nella relazione annuale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito "RPCT") espone il livello di attuazione delle misure di rotazione e delle relative misure di formazione motivando eventuali scostamenti tra quanto pianificato e quanto realizzato.

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa si seguirà un criterio di gradualità nella programmazione per evitare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria ed evitare gravi ricadute sui servizi di pubblico interesse espletati. A tal fine dovranno essere considerate, innanzitutto, le strutture più esposte al rischio di corruzione, per poi, in una seconda fase, interessare quelle con un livello di esposizione al rischio più basso.

La rotazione potrà essere effettuata anche attraverso e nell'ambito di interventi finalizzati alla riorganizzazione complessiva o parziale della Società.

La rotazione si rivolge prioritariamente al personale destinatario di incarichi dirigenziali nelle aree a maggior rischio corruzione, ovvero con un valore di rischio "MEDIO" o "ALTO", nella ponderazione del rischio effettuata, come identificato nel PTPCT.

La rotazione coinvolge, inoltre, il personale in servizio sia a tempo determinato che indeterminato del comparto operante nelle suddette aree con esercizio di potere.

Le attività a rischio sono quelle indicate nel PTPCT 20121 – 2023 della Società, indicate nella tabella "Valutazione del Rischio" allegata al PTPCT 20121- 2023.

La rotazione del personale riguarderà le seguenti figure professionali: Dirigenti, Quadri e RUP con le modalità che verranno espone di seguito.

La rotazione del personale Dirigente e Quadro è attuata ogni 5 anni. In fase di prima attuazione la decorrenza sarà calcolata a partire dal 1° giorno del mese successivo la data di approvazione da parte del Socio, del Piano Industriale 2021-2023.

Per l'assegnazione degli incarichi ai RUP, invece, si terrà conto di quanto stabilito nella procedura gestionale della Direzione Centrale di Committenza in vigore.

Alla valutazione della rotazione si dà corso alla scadenza del periodo così come indicato nei paragrafi precedenti, fatte salve le ipotesi concernenti, in relazione a fatti di natura corruttiva, la sussistenza di formale notizia di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente o in caso di avvio di procedimento disciplinare, ferma restando ogni valutazione in merito alla sospensione del rapporto di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

2.MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE

Dopo la fase di prima applicazione come descritta al precedente punto, il responsabile delle Risorse Umane provvede entro il 30 giugno di ogni anno a trasmettere alla Direzione Generale l'elenco dei Dirigenti e dei Quadri con incarichi in scadenza nell'anno successivo. La Direzione Generale entro il 31 luglio di ogni anno predispose un piano di rotazione per l'anno successivo dandone la prescritta informativa alle organizzazioni sindacali, al RPCT e, una volta definitivo, al CDA per l'adozione.

3.PASSAGGIO DI INCARICHI

Dopo l'approvazione del Piano di rotazione vengono attivati appositi percorsi formativi e di aggiornamento per creare competenze di carattere trasversale e professionalità idonee a supportare la concreta attuazione del principio di rotazione. Tali percorsi contemplano l'affiancamento del dirigente da ruotare al subentrante per la trasmissione delle conoscenze e competenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio. Qualora la rotazione non possa essere effettuata nel corso dell'anno solare perché determina criticità organizzative, la stessa viene rideterminata su più annualità.

Per il Quadro, la Direzione Generale valuta di volta in volta l'effettiva necessità di rotazione e i nominativi verranno inseriti nel Piano di rotazione del personale dirigenziale. L'attuazione della misura deve tenere conto delle attitudini e delle capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza e delle specifiche competenze e, come per i dirigenti, richiederà una preventiva attività di formazione e affiancamento del personale che deve subentrare nelle attività a rischio e quello che deve essere assegnato ad altre attività, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

4.LIMITI OGGETTIVI E SOGGETTIVI ALLA ROTAZIONE

La rotazione non viene applicata ai profili professionali per i quali è previsto, ai fini dell'assunzione, il possesso di titoli di studio specialistici di cui è titolare una sola unità lavorativa.

La rotazione degli incarichi non trova, altresì, applicazione per i profili dirigenziali infungibili. Sono generalmente ritenuti infungibili, i dirigenti che svolgono attività per le quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e che sono stati reclutati con apposito concorso orientato allo specifico settore. Tale limitazione non si applica ai dirigenti che svolgono funzioni prevalentemente manageriali. L'infungibilità non sussiste in relazione a categorie professionali omogenee.

5.MISURE ALTERNATIVE IN CASO DI IMPOSSIBILITÀ DI ROTAZIONE

Qualora, per i motivi sopra indicati, non si possa procedere alla rotazione si possono adottare, compatibilmente con la realtà della struttura interessata, le misure alternative di seguito indicate:

- per gli incarichi che integrano processi decisionali composti da più fasi o livelli potranno essere adottate misure finalizzate alla segregazione delle funzioni coinvolte ed orientate a ridimensionare l'ambito decisionale del dirigente;
- nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate potranno essere inoltre promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali provvedendo ad affiancare all'istruttore un'altra unità lavorativa in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

6.RAPPORTI TRA PROCEDIMENTI PENALI E/O DISCIPLINARI E ROTAZIONE

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione opera come segue:

- per il personale dirigenziale, di regola, procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico;

- per il personale dipendente di regola procede all'assegnazione ad altro servizio; la competenza in materia spetta al Direttore Generale sentito il parere del Direttore delle Risorse Umane e del Direttore degli Affari Legali.

7. PANTOUFLAGE

Il Pantouflage è la misura concernente il divieto di assumere incarichi successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro da parte di funzionari pubblici introdotto dalla Legge 190/2012. Si tratta di una sorta di "incompatibilità successiva" che viene a determinarsi quando un dipendente, che ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una pubblica amministrazione, viene successivamente assunto o inizia a collaborare, a titolo professionale, con il soggetto privato destinatario dei poteri autoritativi o negoziali. Il divieto è volto ad evitare che il dipendente sfrutti la propria posizione nell'intento di precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose, pregiudicando in tal modo, il perseguimento dell'interesse pubblico.

La sanzione prevista dal legislatore consiste nella nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione di tale disposizione e nel divieto, per il soggetto privato che ha stipulato i contratti o conferito gli incarichi con l'ex dipendente pubblico, di contrattare con la pubblica amministrazione per un periodo di tre anni.

SORESA fa proprie le disposizioni contenute nella normativa vigente relativamente all'assunzione di personale pubblico che abbia avuto poteri autoritativi o negoziali verso la medesima successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Tale previsione viene regolamentata all'atto dell'instaurarsi dell'eventuale rapporto di lavoro con il neo assunto mediante la sottoscrizione da parte di quest'ultimo di apposita autodichiarazione attestante che lo stesso non abbia avuto rapporti di lavoro con pubbliche amministrazioni nelle quali ha avuto poteri autoritativi o negoziali.