



---

SEGRETERIE PROVINCIALI DI VENEZIA

---

Mestre, 30/01/2014

Spett.le Provincia di Venezia  
Al segretario generale  
Dott. Stefano Nen

**Oggetto: piano anticorruzione. Osservazioni.**

Allegata alla presente si trasmettono le osservazioni in merito al piano anticorruzione.

Distinti saluti.

Il Coordinatore R.S.U.  
Provincia Venezia  
*Tanja Giacomel*

Le Segreterie Provinciali  
*CGIL-FP, Sergio Chiloiro*  
*UIL FLP, Roberto Vanuzzo*  
*DICCAP, Renzo Gaetani*

## Osservazioni al Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.)

La Legge 190/2012 prevede che i Piani per la prevenzione della corruzione siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevede che ogni amministrazione pubblica definisca un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Il PNA individua le linee guida per indirizzare le pubbliche amministrazioni, nella prima predisposizione dei rispettivi Piani Triennali.

La strategia di prevenzione a livello decentrato indica tra le azioni e le misure per la prevenzione al punto 3.1.4, anche la "Rotazione del personale" addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, e la individua come misura di importanza cruciale, tanto da indicarne con precisione i presupposti per l'attuazione.

L'atto di disciplina della rotazione è indicato nell'ambito del P.T.P.C..

Tale misura deve essere applicata con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture, considerato che l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

Le linee guida del P.N.A. prescrivono che l'attuazione della misura "rotazione del personale" richiede, tra l'altro:

- l'individuazione, nel rispetto della partecipazione sindacale, delle modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, mediante adozione di criteri generali;
- l'identificazione di un nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione; il livello di professionalità indispensabile è graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa (responsabile o addetto);

lo svolgimento di formazione *ad hoc*, con attività preparatoria di affiancamento, per il dirigente neo-incaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata a rischio.

Ciò premesso, esaminato il Piano di prevenzione della corruzione 2014/2016 della Provincia di Venezia, si sottopongono alla S.V. le seguenti osservazioni:

- l'amministrazione Provinciale di Venezia ha ritenuto introdurre la misura della "Rotazione del personale" per le aree a livello di rischio alto (nello specifico misure B2, B3, G2 e G3) e anche per alcune aree individuate a livello di rischio basso A e F (nello specifico misure A4, A5, A6, A7, A8, A.9, F1 e F2);
- l'applicazione della misura della rotazione per le aree individuate a basso rischio, appare sproporzionata rispetto al livello di rischio individuato in considerazione:
  - a) dell'incidenza in negativo sulla tempestività della risposta amministrativa verso l'utenza che è connessa a tale misura;
  - b) dell'estensione della misura indistintamente alle categorie D e C senza la fondamentale precisazione che debbano essere quantomeno responsabili del procedimento (il PNA si riferisce a "funzionari" cioè personale che svolge attività con responsabilità individuata dalla legge e che può con il proprio eventuale comportamento illecito incidere sul risultato dell'azione amministrativa);
  - c) che la semplice rotazione del personale senza un cambio di funzioni esercitate (vedi ad esempio misure come F1 e F2) non costituisce una misura di prevenzione, ma una mero atto di gestione

del personale. Diverso sarebbe se la misura prevedesse l'avvicendamento nelle funzioni esercitate come nelle altre aree di rischio;

- d) dell'attuale pianta organica, per cui le rotazioni risultano difficilmente applicabili negli uffici con un numero di personale ridotto, tenendo anche conto delle diverse categorie giuridiche (D e C) interessate dai procedimenti, i diversi inquadramenti del personale (personale tecnico, amministrativo) nonché gli incarichi attribuiti quali PO e AP.

Ad appesantire la situazione non risulta che siano stati determinati i criteri generali di attuazione della misura della rotazione del personale e che sia stato identificato il nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio corruzione, come previsto nelle linee guida del P.N.A..

Si riscontra che nel programma di formazione non è indicato lo svolgimento di alcun tipo di formazione *ad hoc* riferita a ciascuna attività interessata dalla misura della rotazione del personale per i collaboratori addetti, unitamente all'attività preparatoria di affiancamento, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività nell'area a rischio. Prevedere una rotazione con un arco temporale così ridotto (annuale/biennale) del personale, tanto più senza alcun percorso formativo specifico, rischia di compromettere il buon funzionamento degli uffici con ritardi nell'erogazione dei servizi.

Ciò appare anche in contrasto con gli obiettivi di performance che hanno ridotto i tempi dei procedimenti. Si ritiene che sia necessario che le rotazioni, se dovute, siano effettuate con tempi adeguati all'acquisizione di idonee competenze e professionalità e siano conformi all'effettivo livello di rischio.

Si rileva, inoltre, che i criteri di individuazione del livello del rischio delle diverse aree non sono quelli previsti dall'allegato 5 del P.N.A.. L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione.

Al fine quindi dell'adeguamento del P.T.P.C. al P.N.A., della tutela del buon andamento dell'Amministrazione, dell'osservanza delle norme sulla prevenzione della corruzione e del rispetto della professionalità dei lavoratori, si chiede pertanto che il piano preveda:

- a) il riesame dei livelli di rischio delle diverse aree alla luce delle norme stabilite dal P.N.A. (allegato 5 al PNA) applicati ai singoli procedimenti;
- b) l'atto di disciplina della misura della "rotazione del personale" formulato nel rispetto della partecipazione sindacale, e che ne individui:
  1. i criteri generali (che comprendano anche le modalità con le quali, a seguito delle rotazioni si intende garantire i livelli economici in godimento e il mantenimento della sede di lavoro);
  2. i modi e i tempi della formazione *ad hoc*, a garanzia dell'acquisizione delle conoscenze e della perizia necessarie allo svolgimento delle nuove attività;
  3. il nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio.
- c) la verifica semestrale sull'andamento del piano, da condividere con le organizzazioni sindacali e la RSU.