COMUNE DI GIOIOSA IONICA

89042 - *Provincia di Reggio Calabria* -
Partita IVA 00288960800 - ☎ (0964) 51536 - Fax (0964) 410520

Prot. n. 4000

Gioiosa Ionica, lì 24.03.2014

Ai Sigg. Responsabili dei Servizi:

Dott.ssa Valentina Suraci
Dott. Gianfranco Alì
Arch. Rocco Crisarà
Com. Pasquale Agostino

E, p.c.
Al Sindaco
Salvatore Fuda

Al Revisore dei Conti
Dott. Pietro Dattilo

All'Organismo Indipendente di Valutazione

All'Osservatorio per la trasparenza ed il controllo

Oggetto: **DIRETTIVA N. 3/ANTICORR./2014- APPLICAZIONE ART 7 DEL P.T.P.C.**

La legge 190/2012 e il P.N.A. e l'art 27 del P.T.P.C. di questo Comune considera la rotazione del personale una misura cruciale, per intervenire nelle più esposte al rischio di corruzione. In effetti, attraverso la rotazione è possibile "rompere" il triangolo della corruzione, allontanando una persona dai processi e dall'insieme di relazioni (e interessi), che possono essere una fonte di rischio di corruzione. Tuttavia, si tratta di una misura di trattamento che presenta una serie di criticità:

- la rotazione del personale incide negativamente sul bagaglio di competenze professionali espresse dagli uffici. Per ovviare a questo inconveniente, il Comune dovrà programmare una intensa attività di affiancamento e formazione, per allineare le competenze del personale alle nuove mansioni cui è adibito;
- l'efficacia della rotazione tende a diminuire con il tempo: la persona trasferita in un nuovo ufficio è anche messa nelle condizioni di individuare nuovi processi e nuovi interessi. Paradossalmente, la rotazione del personale può far emergere eventi di corruzione nuovi, eliminando gli eventi conosciuti;
- le persone non sono pedine con cui giocare: l'inserimento di un nuovo elemento (collega, dirigente o responsabile) in un ufficio è un evento che può innescare una serie di dinamiche relazionali, che possono influire (in positivo o in negativo) sul "clima" lavorativo;

la rotazione del personale è una forma (anche se mite) di precarizzazione del lavoro.
La rotazione del personale può avere anche degli effetti positivi sull'organizzazione. Può, ad esempio, favorire la condivisione dei saperi e delle buone pratiche e favorire i processi di cambiamento organizzativo.
Si tratta, ad ogni modo, di una misura che incide profondamente sul funzionamento del Comune, ma che può essere utile per intervenire in quelle aree di attività in cui sono stati identificati eventi di corruzione con modalità di rischio **critica.**

Codesti Responsabili pertanto dovranno prevedere un piano di rotazione triennale del personale , proponendo all'amministrazione dei corsi per professionalizzare il personale che ruoterà e solo nel caso si possa dimostrare che o la rotazione non è applicabile, è comunque necessario introdurre altre misure di prevenzione che, combinate fra loro, possono garantire un efficace trattamento del rischio. Per esempio, si potrebbero introdurre misure trasversali di prevenzione normative, ai programmi e ai vari strumenti utilizzati per la prevenzione, alle tematiche settoriali e alla diffusione di buone pratiche professionali.

Si confida nella disponibilità e collaborazione delle SS. LL.

IL SEGRETARIO GENERALE
Responsabile Anticorruzione
Dott. Arturo TRESOLDI