## ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

### **DELIBERAZIONE N. 6**

(Seduta del 17 aprile 2018)

Oggetto: Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012.

### IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

**Visto** l'art. 3 del decreto legislativo n. 479 del 30 giugno 1994 riguardante l'ordinamento degli enti pubblici di previdenza e assistenza e le successive modifiche e integrazioni;

**Visto** l'art. 4, comma 2, del D.P.R. del 24 settembre 1997, n. 366 recante il "Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale";

**Visto** il DPCM del 14 novembre 2017 con il quale è stato ricostituito il Consiglio d'Indirizzo e Vigilanza dell'INPS;

**Vista** la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";

**Viste** le delibere ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 e n. 1208 del 22 novembre 2017;

**Vista** la determinazione del Presidente dell'INPS n. 5 del 31 gennaio 2018 con la quale è stato inviato al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza il Piano triennale di Prevenzione della corruzione 2018-2020, per la sua definitiva approvazione, prevista entro la suddetta data dalla normativa vigente;



Preso atto che in tale Piano al paragrafo 5.10 si stabilisce, tra l'altro, che:

- nelle more dell'emanazione dei "criteri generali" previsti dal citato art. 1, comma 4, lett. e, legge n. 190/2012, il Responsabile e le Direzioni Centrali Risorse Umane e Organizzazione e Sistemi Informativi hanno avviato l'elaborazione congiunta di un "Regolamento" contenente i criteri di rotazione applicabili ai dirigenti, ai responsabili di posizione organizzativa ed a titolari di incarichi di Coordinamento centrale e territoriale;
- l'individuazione dei suddetti criteri viene effettuata nel rispetto della prioritaria esigenza di non compromettere il funzionamento degli uffici ed il patrimonio di conoscenze e abilità presenti in Istituto, ed ipotizzando, contestualmente, un idoneo sistema formativo di supporto; è inoltre previsto l'inserimento nel Regolamento di disposizioni relative alla rotazione del personale interessato da situazioni di conflitto di interessi che impediscano il regolare e sereno svolgimento dell'attività di servizio;

**Vista** la deliberazione n. 3 del 6 marzo 2018 con la quale il CIV ha approvato in via definitiva il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020 dell'INPS;

**Considerato** che il CIV, nella predetta deliberazione, ha rilevato la necessità di "svolgere le opportune valutazioni sul Regolamento dei criteri di rotazione del personale, anche in quanto richiamato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione" e conseguentemente ha richiesto la trasmissione dello schema del suddetto Regolamento "anche al fine di verificarne la coerenza con il Piano triennale di prevenzione della corruzione sia con la funzionalità dell'Istituto";

**Vista** la determinazione n. 26 del 20 marzo 2018 con la quale il Presidente dell'Istituto ha adottato il Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012 senza avere in via preliminare trasmesso lo schema del predetto Regolamento al CIV;

**Visti** i verbali del Collegio dei sindaci n. 9 del 7 marzo 2018 e n. 12 del 29 marzo 2018;

**Vista** la nota n. 204 del 30 marzo 2018 del Presidente del CIV, inviata al Presidente e per conoscenza al Direttore Generale dell'Istituto, con la quale si chiede di sospendere l'efficacia della determinazione n. 26/2018, al fine di ripristinare una corretta procedura e di consentire al CIV una valutazione del predetto Regolamento;



**Rilevato** che i criteri per la rotazione del personale devono trovare sede nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e, specifica l'ANAC, solo in via potenziale la disciplina della rotazione può essere contenuta in documenti generali dell'amministrazione;

**Considerato** che la valutazione dei criteri di rotazione del personale, quale elemento integrante il Piano, rientra appieno nell'ambito delle competenze del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza;

**Considerato** che per espressa previsione del Piano triennale di prevenzione della corruzione il Regolamento è stato varato nelle more (ossia, in assenza) dell'adozione dei criteri della rotazione;

**Considerato** che la mancata trasmissione dello schema di Regolamento non ha consentito al CIV di effettuare la valutazione sulla coerenza tra lo schema del predetto Regolamento con i criteri contenuti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018/2020;

**Considerato**, inoltre, il coordinamento e l'integrazione che per legge devono collegare gli obiettivi previsti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione con quelli indicati nel Piano della performance;

Considerate, altresì, le finalità e la potenziale incidenza del Regolamento della rotazione del personale sulla corretta attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Piano della performance dell'Istituto;

**Considerato,** infine, che l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione deve comunque assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa a garanzia dei diritti e delle aspettative degli utenti dell'Istituto;

**Tenuto conto** dell'esigenza di valorizzare la formazione, al fine d'instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione, che in ogni caso deve essere coerente con le garanzie in tema di lavoro previste dalle disposizioni legislative e civilistiche;

**Condivise** le considerazioni espresse dalla Commissione Istituzionale del CIV, contenute nel documento allegato che è parte integrante della presente deliberazione,



#### **DELIBERA**

- di richiedere che la determinazione n. 26 del 20 marzo 2018, con la quale il Presidente dell'Istituto ha approvato il "Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012", sia integrata già nella prima verifica del Piano triennale di prevenzione della corruzione, e comunque nel prossimo Piano, prevedendo:
  - l'inserimento dei criteri e della disciplina della rotazione superando in ogni caso lo strumento regolamentare;
  - il superamento delle criticità e l'accoglimento delle proposte di cui al documento allegato;
- di impegnare gli Organi di Gestione a predisporre, in vista della rotazione del personale, un adeguato piano di formazione per rendere fruibile la rotazione stessa anche in coerenza con la piena attuazione del Piano della performance;
- di invitare gli Organi di Gestione dell'Istituto:
  - a valutare la coerenza del Piano triennale di prevenzione della corruzione con il Regolamento di rotazione del personale anche in relazione alle sopravvenute disposizioni legislative e contrattuali in materia di lavoro;
  - a trasmettere la precitata determinazione n. 26 del 20 marzo 2018 al Ministero del lavoro ed all'ANAC;
- **di trasmettere** la presente deliberazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e all'ANAC.

IL SEGRETARIO (Gaetano Corsini) Documento firmato in originale IL PRESIDENTE
GUGLIELMO LOY
Documento firmato in originale

# ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DEL CIV n. 6 del 17 aprile 2018

## CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

### Commissione istituzionale

OGGETTO: Determinazione del Presidente dell'INPS n. 26 del 20 marzo 2018 riguardante il "Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012" - elementi di criticità e di attenzione.

In data 6 marzo 2018 il Consiglio di indirizzo e vigilanza ha approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione per il periodo 2018-2020, adottato dal Presidente dell'Istituto con Determinazione n. 5 del 31 gennaio 2018, senza conoscere il Regolamento di rotazione del personale, successivamente adottato dal Presidente dell'Istituto con la Determinazione n. 26 del 20 marzo 2018.

Il Piano, in effetti, evidenzia (pag. 70) che "i criteri di applicazione della rotazione devono essere fissati nel PTPC, ovvero in atti organizzativi dell'Amministrazione richiamati dal PTPC. In relazione a quanto sopra, nelle more dell' emanazione dei "criteri generali" previsti dal citato art. 1, comma 4, lett. e, legge n. 190/2012, il Responsabile e le Direzioni Centrali Risorse Umane e Organizzazione e Sistemi Informativi hanno avviato l'elaborazione congiunta di un "Regolamento" contenente i criteri di rotazione applicabili ai dirigenti, ai responsabili di posizione organizzativa ed ai 71 titolari di incarichi di coordinamento centrale e territoriale, medico – legale e tecnico – edilizio".

Per questo motivo, il CIV ha chiesto formalmente di ricevere lo schema di Regolamento richiamato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020 del quale è chiaramente parte integrante

Sul Regolamento si è espresso il Collegio dei sindaci dell'Istituto con il verbale n. 12 del 29 marzo 2018, esprimendo la necessità di:

• "assumere il principio generale della rotazione come misura organizzativa finalizzata alla valorizzazione delle competenze, fatte salve le necessarie misure dirette alla prevenzione e al contrasto della corruzione negli ambiti lavorativi più esposti al rischio corruttivo;



- nell'ottica soprindicata, specificare in modo più analitico la mappatura delle attività esposte al rischio;
- definire i criteri generali di rotazione nell'ambito del piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC);
- adottare una pluralità di misure che affianchino la rotazione del personale mediante una pianificazione mirata (trasparenza, maggiore condivisione delle fasi procedimentali, articolazione dei compiti, previsione di procedure di controllo, ecc.);
- predisporre percorsi formativi di riqualificazione professionale che possano favorire altresì lo sviluppo, la valorizzazione e la motivazione delle risorse umane;
- programmare la rotazione su base pluriennale, tenendo conto dei carichi di lavoro e delle caratteristiche delle singole strutture e secondo criteri di gradualità, predisponendo azioni di monitoraggio e verifica."

Il tema della rotazione del personale nell'ambito del Piano della corruzione è affrontato espressamente e puntualmente dall'ANAC nelle deliberazioni n. 831 del 3 agosto 2016 e n. 1208 del 22 novembre 2017, i cui principi, contenuti nelle Linee Guida da applicarsi in tutte le amministrazioni pubbliche, devono intendersi integralmente recepiti ai fini delle osservazioni che seguono.

Posto che il Piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con Determinazione del Presidente dell'Istituto n. 5 del 31 gennaio 2018 rinviava ad un futuro Regolamento "contenente i criteri di rotazione applicabili ai dirigenti, ai responsabili di posizione organizzativa ed ai 71 titolari di incarichi di coordinamento centrale e territoriale" il CIV – a completamento dell'analisi del Piano triennale di prevenzione della corruzione – ha avviato una riflessione sul Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012.

Il CIV, in primo luogo, condivide le considerazioni critiche contenute nel citato verbale n. 12 del 29 marzo 2018 del Collegio dei sindaci e rileva, inoltre, che la rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno per fronteggiare il tema della corruzione (quindi non è né esclusiva né obbligatoria) e, per altro verso, non sempre è possibile. Il prevederla come misura unica e generalizzata - per di più senza disciplinare puntualmente le mappature delle aree a rischio - ed estenderla a tutti i settori e a tutti i dipendenti, ne fa uno strumento indeterminato e impropriamente omnicomprensivo. Occorre quindi separare nettamente le scelte orientate al conseguimento delle finalità della legge n. 190/2012 e quelle orientate alla crescita del personale, dettagliandone criteri e regole, oggi assenti (in particolare per i dipendenti e per i settori diversi da quelli previsti dalla legge n. 190/2012).



Il CIV richiede – in linea con l'ANAC – che il Piano triennale di prevenzione della corruzione contenga i criteri di rotazione.

Rileva, inoltre, che anche la disciplina della rotazione dovrebbe trovare la propria coerente sede nel Piano triennale.

## Il CIV ritiene inoltre che il Regolamento

- non costituisce puntuale attuazione di quanto anticipato nel Piano triennale, che faceva riferimento esclusivamente ai criteri di rotazione applicabili ai dirigenti, ai responsabili di posizione organizzativa ed ai 71 titolari di incarichi di coordinamento centrale e territoriale, e non contempla la rotazione di tutto il personale dell'INPS. Secondo il provvedimento dell'ANAC, il Piano triennale deve fare preciso riferimento ai documenti nei quali sono contenuti i criteri della rotazione, per cui il documento deve essere aggiornato in tal senso;
- deve recare una trasparente e motivata distinzione di ambiti soggettivi ed oggettivi, criteri e procedure di rotazione del personale ai sensi della legge n. 190/2012 e quale misura di arricchimento professionale e di efficienza dell'organizzazione degli uffici;
- deve essere coerente con il Piano triennale, per cui la mappatura delle aree a rischio, che va resa trasparente e dettagliata, deve prevedere misure specifiche e adeguate rispetto alla generale misura della rotazione;
- deve essere in linea con le previsioni dell'ANAC, quindi, ad esempio, deve evidenziare la garanzia delle tutele previste da legge e contratto collettivo di lavoro;
- deve prevedere espressamente e nel dettaglio, attuando il Piano triennale, le modalità concrete della pianificazione delle attività (formative, organizzative, di supporto, etc) funzionali al mantenimento dei livelli delle prestazioni all'utenza, anche nel quadro attuativo del Piano della performance, garantendo sia il miglioramento della qualità sia il monitoraggio degli esiti della rotazione del personale;
- deve specificare il regime delle infungibilità, anche in relazione alle attitudini ed alle capacità del singolo e l'eventuale affiancamento quale strumento propedeutico alla rotazione;
- deve calibrare la rotazione del personale tenendo conto delle caratteristiche peculiari di ogni struttura (dimensione e relativa rotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni): risulta evidente che l'assenza di criteri di rotazione non consente, in particolare per il personale, di tenere in debito conto le specifiche

(Segretario

- esigenze di ogni singolo ufficio (misura della dotazione organica, anzianità ed esperienza, difficoltà di far fronte alle richieste dell'utenza, etc);
- non prevede alcuna forma di gradualità nella rotazione, richiesta dal Piano dell'ANAC;
- risulta carente di una disciplina specifica riferita al personale dirigenziale in termini di criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali (riportata, invece nella determina del Presidente n. 111 del 28 luglio 2016 e modificata con successiva determinazione n. 133 del 12 ottobre 2016);
- costituisce, anche se contenuto in un atto esterno al Piano triennale, parte rilevante e costitutiva; per questo motivo la sua correttezza condiziona le valutazioni dell'Organo di indirizzo strategico sia sul Piano triennale della corruzione e della trasparenza sia del Piano della performance;
- deve essere trasmesso all'ANAC ed al Ministero del lavoro, al pari del Piano triennale della corruzione.

Roma 9 aprile 2018

II Segretarid