



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

Segreteria regionale della Campania
sito internet: www.flp.it –
email: agenzie-mef.campania@agenziaentrate.it

NOTIZIARIO N. 14

Upt Napoli: la rotazione del personale che piace a loro

Un principio ineludibile e fondamentale che verrebbe tradito da un tentativo di applicazione poco preciso e raffazzonato

Premessa: FLP è favorevole alla rotazione ordinaria del personale come strumento di trasparenza e garanzia per tutti colleghi.

Lo è ma a due condizioni:

- che sia assicurata adeguata formazione e affiancamento continuo a chi cambia settore (ma da anni l'Agencia non investe più sulla formazione);
- che non abbia carattere discriminatorio e punitivo e sia improntata a criteri neutri e solo organizzativi.

Nel confronto con il vertice dell'Upt di Napoli è emersa tale esigenza (unico ufficio in tutta la regione). È stata proposta una rotazione del personale che da dieci anni svolge la stessa attività (non si capisce perché proprio 10 e non 15, criterio non accompagnato da una impalcatura di studio del contesto), basando il tutto su quanto indicato dal PIAO.

Ma cosa dice il PIAO? Affronta la questione dalla pagina 122 alla pagina 124, e descrive soprattutto i casi dei dirigenti e degli incarichi di responsabilità non dirigenziali per i quali è molto dettagliato. Per i funzionari semplici si limita a indicare: *“La rotazione ordinaria del personale privo di incarichi dirigenziali o di responsabilità non dirigenziali rappresenta invece una delle misure attuabili dai titolari di Strutture organizzative per ridurre il rischio corruttivo, laddove quest'ultimo sia generato dal permanere per lunghi periodi nell'esercizio della medesima funzione. All'interno delle schede di autovalutazione del rischio potranno essere pertanto predisposte misure di rotazione quali, ad esempio, l'alternanza del personale nei nuclei di verifica esterna, la rotazione del personale addetto alle attività di front-office, l'assegnazione degli appuntamenti Cup evitando che il medesimo professionista sia ricevuto sempre dallo stesso funzionario e così via”*.

Nulla più. Non parla specificamente di un avvicendamento da un settore all'altro, né tantomeno indica un orizzonte temporale entro cui effettuarla e demanda tutto alle SAR (schede di autovalutazione del rischio) da cui dovrebbero emergere le posizioni più rischiose da accompagnare a “staffette interne” più che a un trasferimento vero e proprio.



Sede Legale: Via Piave, 61 – 00187 Roma
Sede Operativa: Via Aniene, 14 – 00198 Roma





Quindi non nel PIAO ma nelle SAR vanno ricercate le motivazioni eventuali per una rotazione ordinaria che lo stesso PIAO determina in maniera molto più blanda rispetto a quella prevista per i dirigenti e per gli incarichi di responsabilità non dirigenziali.

Ma se la rotazione dei funzionari sfuma al cospetto di quella di dirigenti e degli incarichi di responsabilità è perché l'amministrazione privilegia il raggiungimento degli obiettivi a discapito del resto.

Di più l'ANAC afferma che *“l'applicazione della misura della rotazione ordinaria è strettamente connessa a **vincoli di natura soggettiva** e a **vincoli di natura oggettiva**. Costituiscono vincoli di natura soggettiva i diritti individuali dei dipendenti, ad esempio il permesso di assistere un familiare con disabilità e il permesso di assistere figli minori. I vincoli di natura oggettiva sono invece connessi all'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”* (Allegato 2 al PNA 2019-2021- delibera ANAC 1134/2017).

E sicuramente all'UPT siamo in presenza di lavorazioni ad elevato contenuto tecnico e su questo aspetto la Dirigenza non ha fornito adeguate spiegazioni. Come si può stabilire chi è più tecnico di qualcun altro per la stessa funzione e per questo derogare al criterio dei 10 anni? Messa così è una scelta troppo discrezionale e che lambisce la discriminazione. Irricevibile.

Ci sarebbe piaciuto che i vertici dell'Upt si fossero presentati con un piano, con tempi dettagliati, azioni di inserimento nei nuovi contesti, con la possibilità di ritardare la rotazione di un anno per chi fosse impegnato nella formazione dei “nuovi arrivi” e per garantire una attenuazione dell'impatto che gli avvicendamenti potessero determinare sul raggiungimento degli obiettivi.

Un piano che riguardasse tutti e non solo alcuni.

Nessuna misura alternativa è stata presa in considerazione e che la stessa ANAC indica essere equivalente alla rotazione laddove sottolinea di *“adottare scelte organizzative o altre misure di natura preventiva che producano effetti analoghi alla rotazione quali, a titolo esemplificativo, modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio, o meccanismi di condivisione tra più soggetti delle fasi procedurali”* (art. 1, co 4 lett. e) e co.5 lett. b) l. 190/2012- art. 6 d.l 80/2021 - Allegato 2 al PNA 2019-2021).

Spiace constatare che, presi dall'ansia della rotazione, la disponibilità di qualche collega è stata utilizzata per singoli spostamenti che nulla hanno a che vedere con la crescita





professionale. Avessero avuto una adeguata copertura sindacale non si sarebbero mai spostati.

Infine, vista l'acrimonia e l'eccessiva personalizzazione in cui si è svolta la discussione, abbiamo chiesto che la questione fosse spostata la tavolo regionale al fine di concentrarla su criteri e principi e per arrivare a scelte che possano coinvolgere tutti gli uffici della regione e non solo uno.

Napoli, 19 febbraio 2024

il Coordinatore regionale
Sergio Pagliarulo

