



ROTAZIONE DELLE PO: TRA FORMALISMI E NODI IRRISOLTI

La Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 159/2025, con cui viene aggiornato il Regolamento in materia di rotazione del personale in attuazione della legge n. 190/2012 e delle indicazioni ANAC, si inserisce nel solco delle politiche di prevenzione della corruzione. Tuttavia, a una lettura attenta, emerge con chiarezza una criticità di fondo: si continua a guardare il dito e non la luna.

Il dibattito si concentra su una dimensione parziale del problema – la rotazione in sé – evitando di affrontare i nodi strutturali e ancora irrisolti della trasparenza e dell'imparzialità nei processi decisionali interni.

Colpiscono, in generale, le ampie zone d'ombra sulle attribuzioni degli incarichi. La crescente procedimentalizzazione, lungi dal garantire equità e oggettività, rischia spesso di tradursi in una mera formalizzazione delle preferenze dirigenziali, senza che vi sia una reale competizione tra i candidati. In assenza di criteri chiari, verificabili e comparabili, il processo decisionale perde in trasparenza e credibilità, determinando anche un'incidenza sulla professionalità complessiva dell'Istituto.

Ancora più grave è il silenzio su un aspetto fondamentale: la mancata codificazione dei punteggi attribuiti ai candidati per le posizioni organizzative.

Tale scelta, giustificata impropriamente in nome della tutela della privacy, rappresenta un passo indietro rispetto ai principi di pubblicità e accountability. Prima si facevano i colloqui e ciascuno aveva una sorta di giudizio sulla sua prova; da qualche tempo, al netto dell'opacità di taluni interPELLI, viene data soltanto l'indicazione profetica del prescelto, senza alcuna specifica ulteriore.

Come FP CGIL continuiamo a ribadire un elemento per noi centrale: **la trasparenza non può essere sacrificata sull'altare di una interpretazione distorta della riservatezza.**



Sul piano operativo, infine, emergono interrogativi che il regolamento non affronta, e che richiederebbero invece risposte improntate alla mera logica. A titolo d'esempio:

- è ragionevole prevedere la rotazione per chi è prossimo alla pensione, con il rischio di compromettere continuità e funzionalità dei servizi?
- È lungimirante imporre la mobilità a chi possiede competenze altamente specialistiche e non sostituibili, senza prevedere adeguati percorsi di affiancamento e trasferimento delle conoscenze?

La prevenzione della corruzione non può ridursi a un esercizio burocratico né a un'applicazione rigida e decontestualizzata di principi astratti.

Serve, in definitiva, un impegno attivo per risolvere i problemi che abbiamo evidenziato nel corso di questi anni, per garantire percorsi di carriera trasparenti; non serve l'adozione pedissequa di regole che potrebbero comportare, di contro, l'ingessamento dell'intera macchina organizzativa, con un danno *in primis* per l'utenza.

Roma, 23.03.2026

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo