

Laore

Agenzia regionale
pro s'isvilupu in agricultura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricultura



REGIONE AUTÓNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

PIANO PER LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DEL PERSONALE ADDETTO AI PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

AGENZIA LAORE SARDEGNA

INDICE

1.	Premessa	p. 3
2.	Individuazione ambito soggettivo	p. 5
3.	Individuazione ambiti a rischio	p. 6
4.	Criteri operativi	p. 6
5.	Procedure e tempistica	p. 8
6.	Misure complementari e alternative	p. 10

PIANO PER LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DEL PERSONALE ADDETTO AI PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

1. Premessa

Le disposizioni di legge e conseguenti, che disciplinano la materia della rotazione del personale, sono contenute nei provvedimenti sotto indicati:

- [articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190](#), con particolare riferimento alle seguenti disposizioni:
 - o Comma 4 lett. e);
 - o Comma 5 lett. b);
 - o Comma 10 lett. b);
- [articolo 16, comma 1 lett. I quater, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#);
- Punto 4 dell'[Intesa della Conferenza Unificata del 24 luglio 2013](#);
- [Piano nazionale anticorruzione \(PNA\) 2016-2018](#), approvato il 3 agosto 2016;
- [Il PTPC 2017-2019](#).

Il [Piano nazionale anticorruzione 2016-2018](#), adottato dall'ANAC con la deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016, prevede la rotazione dei dirigenti e dei dipendenti come strumento fondamentale di contrasto alla corruzione.

La rotazione del personale (già prevista come misura straordinaria dall'[articolo 16, comma 1 lett. I quater, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), come modificato dal'[articolo 1, comma 24, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95](#)) è stata espressamente prevista come misura ordinaria per dirigenti e funzionari dall'[articolo 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190](#).

Essa viene considerata dal PNA come misura organizzativa preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La rotazione, conseguentemente, riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente inadeguati.

La rotazione del personale può essere suddivisa in due categorie: la rotazione ordinaria (in seguito semplicemente rotazione) e la rotazione straordinaria, prevista nelle ipotesi in cui si verificano episodi corruttivi che diano luogo all'apertura di procedimenti penali e/o disciplinari.

In generale e in astratto la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

La rotazione può essere, inoltre, attuata con due diverse modalità: funzionale, con mutamento dei ruoli e dei compiti affidati, o territoriale, con mutamento della sede di lavoro.

Come espressamente previsto dal PNA e come imposto dall'[articolo 97 della Costituzione](#), tuttavia, la rotazione va correlata 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.

La rotazione è, dunque, una delle misure disponibili in materia di prevenzione della corruzione e ad essa deve farsi ricorso come misura concorrente e complementare alle altre misure possibili, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

In particolare, come previsto dal PNA, la rotazione deve essere impiegata nell'ottica della crescita delle capacità professionali dei dipendenti e, complessivamente, dell'amministrazione senza, tuttavia,

determinare inefficienze e malfunzionamenti. Deve, perciò, essere strutturata come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane e non va utilizzata in via emergenziale o, tanto meno, con valenza punitiva.

Come tale, deve essere accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione, di affiancamento e addestramento che consentano una riqualificazione professionale.

Quando e laddove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione, il PNA prescrive che le amministrazioni operino scelte organizzative e adottino altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali «la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni"».

A tal fine, nel definire il **Piano per la rotazione degli incarichi**, occorre tenere conto del contesto operativo e organizzativo, allo scopo di adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione assicurando, nel contempo, la continuità e il buon andamento dell'attività amministrativa e salvaguardando le professionalità già acquisite dal personale che costituiscono la maggiore risorsa dell'amministrazione, spesso maturate dopo onerosi investimenti in termini di tempo e risorse finanziarie.

Il contesto in cui opera l'Agenzia, come, peraltro, la gran parte delle amministrazioni pubbliche italiane, è fortemente condizionato da un ultradecennale blocco del turn-over, che ha determinato carenze di organico per diverse figure professionali e un'età media dei dipendenti di circa 54 anni. Il mancato innesto di nuovo personale priva l'amministrazione della possibilità di inserire dipendenti giovani e con maggiore possibilità di apprendimento e di adattamento a nuovi contesti lavorativi, rispetto al personale già avanti con gli anni, che incontra, indubbiamente, maggiori difficoltà nei percorsi di riqualificazione.

Questo fatto, unitamente e disgiuntamente alle altre misure dirette alla riduzione della spesa, che hanno determinato una consistente riduzione delle disponibilità finanziarie utilizzabili e destinabili a percorsi di riqualificazione e formazione del personale, condiziona, necessariamente, la predisposizione del Piano per la rotazione, che deve tenere conto delle difficoltà oggettive.

Fra le varie misure tuttora vigenti, impatta fortemente sulle effettive possibilità di attuare un efficace Piano di rotazione degli incarichi, anche la riduzione delle spese per la formazione del personale, limitate dall'[articolo 6, comma 13, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78](#), al 50% della spesa sostenuta nel 2009, fatta salva la possibilità di superare tali limiti per la formazione obbligatoria che deve, tuttavia, trovare copertura nelle risorse finanziarie disponibili in bilancio, anch'esse fortemente limitate e spesso insufficienti.

Peraltro, anche l'ipotetica disponibilità di maggiori risorse finanziarie non legittimerebbe la loro destinazione alla formazione e riqualificazione del personale in prospettiva della rotazione, stanti le disposizioni dettate dalla L. n. 190/2012, che prescrivono, espressamente, che l'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione debbano essere attuate senza nuovi o maggiori oneri.

La carenza di funzionari qualificati in alcune posizioni critiche condiziona e limita anche la possibilità di un adeguato periodo di affiancamento, che potrebbe costituire una misura alternativa alla formazione, in quanto potrebbe determinare la distrazione dai propri compiti di personale già destinato ad altre funzioni, con i conseguenti effetti pregiudizievoli per il principio di buon andamento.

Deve, ancora, tenersi conto del fatto che molte attività, tanto in ambito tecnico che amministrativo, sono caratterizzate da una sempre maggiore specializzazione, che richiede tempi non brevi per l'acquisizione delle necessarie competenze ed esperienze e che i funzionari in organico sono, spesso, insufficienti a

garantire una effettiva possibilità di rotazione degli incarichi che garantisca adeguati, se non invariati, livelli di efficienza ed efficacia.

Al contesto sopra descritto, di carattere generale, deve unirsi un contesto organizzativo peculiare dell’Agenzia, i cui uffici sono distribuiti in decine di sedi presenti su tutto il territorio regionale. La rotazione del personale dovrebbe, quindi, prevedere non solo una rotazione funzionale ma anche una rotazione territoriale, con il conseguente trasferimento di sede dei dipendenti interessati.

La misura, astrattamente possibile, deve però essere realizzata con la salvaguardia non solo delle posizioni e dei diritti soggettivi degli interessati, che la rendono scarsamente attuabile (come ad esempio le [disposizioni a tutela della maternità](#), [a tutela dei portatori di handicap](#) o [delle prerogative sindacali](#)), e deve tenere conto anche delle legittime aspettative del personale, che determinano la necessità di valutare possibili misure alternative al trasferimento, anche nelle ipotesi in cui questo avvenga nel raggio di [50 km](#).

2. Individuazione dell’ambito soggettivo

Sulla rotazione del personale il legislatore focalizza l’attenzione, in particolare, sui dirigenti e sui funzionari, quindi su coloro che, per il ruolo ricoperto e le funzioni esercitate, abbiano la concreta ed effettiva possibilità di incidere sui processi decisionali e sugli atti adottati dall’amministrazione ma, come rilevato dall’ANAC nel PNA, questa riguarda, in generale, tutti i dipendenti pubblici.

Stanti, tuttavia, le predette condizioni di fatto e organizzative, la rotazione del personale sarà, quindi, per ora limitata al solo personale che rivesta i seguenti ruoli:

- Dirigente;
- coordinatore di Unità Organizzativa (U.O.);
- titolare di posizione di alta professionalità e specializzazione;
- responsabile del procedimento, ove soggetto, diverso del dirigente o dal responsabile dell’U.O.;
- componente di commissioni di valutazione o giudicatrici;
- addetto delle unità organizzative ricadenti nelle aree a rischio.

Ferma restando la possibilità della rotazione organizzativa e di un fisiologico avvicendamento di tutto il personale, non si dà luogo alla rotazione come misura di prevenzione della corruzione per il personale che non operi in settori in cui non sia stato rilevato un alto indice di rischio.

Sono, inoltre, esclusi dalla rotazione, posizioni e ruoli per i quali sia richiesto:

- il possesso di una specifica abilitazione o qualificazione professionale;
- in generale, per i quali sia necessaria una professionalità infungibile, quando il numero dei dipendenti in possesso dei requisiti e delle caratteristiche richieste non sia superiore al numero delle posizioni da assegnare.

Sono considerate infungibili quelle posizioni per le quali, in considerazione dei requisiti, delle qualificazioni o delle specializzazioni richieste, non sia disponibile altro personale in possesso di tutte le caratteristiche necessarie, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali e con la salvaguardia del principio di buon andamento.

In ragione dell’impatto organizzativo che avrebbe una rotazione generalizzata e della sostanziale impossibilità di attuarla concretamente garantendo anche degli accettabili standard di efficienza, la rotazione potrà inoltre essere applicata gradualmente in sede di rinnovo degli incarichi in misura non inferiore al 10%, interessando prioritariamente le posizioni ricoperte più a lungo e quelle i cui compiti istituzionali comprendono i processi a più elevato indice di rischio.

3. Individuazione degli ambiti a rischio

Per l'individuazione degli uffici e delle attività maggiormente esposti a rischio è necessario partire dal comma 9 dell'art.1 della Legge 190/2012, secondo il quale, la redazione di un Piano anticorruzione in ogni pubblica amministrazione risponde, tra le altre cose, all'esigenza di individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione; tra di esse, assumono particolare rilevanza quelle che si sostanziano nei procedimenti amministrativi elencati dal comma 16 dello stesso articolo:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al [decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50](#);
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'[articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009](#).

Sulla base delle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione (sia nell'aggiornamento 2015, sia nel nuovo PNA 2016-2018, nel PTPC dell'Agenzia sono state riviste le Aree di rischio.

A quelle già considerate 'comuni ed obbligatorie' dal primo PNA 2014-2016, se ne aggiungono delle altre, definite nell'aggiornamento 2015 e nel nuovo PNA 2016-2018, ovvero:

Aree obbligatorie (ex PNA 2014-2016):

1. Acquisizione e gestione del personale.
2. Affidamento di lavori, servizi e forniture.
3. Provvedimenti ampliativi con effetti economici diretti sul destinatario.
4. Provvedimenti ampliativi con effetti economici indiretti sul destinatario.

Aree generali (ex PNA 2016-2018):

5. Area affari legali e contenzioso.
6. Controlli, verifiche e ispezioni.

All'interno delle suddette Aree, il PTPC 2018-2020 dell'Agenzia Laore Sardegna individua i processi a rischio. I processi critici sono quelli individuati dal Responsabile per la prevenzione della corruzione in base alla mappatura generale dei processi/procedimenti attuati dall'Agenzia.

4. Criteri operativi

Per dare concreta attuazione alla rotazione sono stati definiti i seguenti criteri generali, ritenuti in grado di contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione:

- a) la rotazione riguarderà:
 - i. i dirigenti;
 - ii. i coordinatori di U.O.;
 - iii. i responsabili di procedimento;

- iv. i componenti non di diritto delle commissioni d'esame e aggiudicatrici;
- b) la rotazione, quale misura di prevenzione del rischio di corruzione, sarà realizzata con riferimento alle posizioni organizzative e non, nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, ovvero con riferimento alle unità organizzative e ai funzionari che gestiscono, come previsto dalla declaratoria delle funzioni assegnate all'ufficio o dai compiti affidati al funzionario, prevalentemente e stabilmente uno o più tipologie di processo/procedimento considerato dal vigente PTPCT ad elevato livello di rischio.
- Per quanto sopra esposto, la rotazione degli incarichi riguarderà le posizioni individuate e proposte dal RPC, in quanto preposte alla gestione prevalente e stabile delle tipologie di processo/procedimento ad elevato livello di rischio, come risultante dal periodico aggiornamento della mappatura dei processi.
- c) sono escluse dalla rotazione le seguenti posizioni per le quali è richiesto il possesso di specifiche abilitazioni e/o qualificazioni professionali:
- i. Area di supporto alla Direzione generale per l'attività legale (*Ricorsi gerarchici; gestione del contenzioso*);
 - ii. Area di supporto per il servizio di prevenzione e protezione (*controlli, verifiche e ispezioni*);
- d) nella rotazione potrà essere coinvolto anche il personale degli ambiti non a rischio, al fine di favorire un più ampio ricambio di personale, ove opportuno e possibile. La rotazione può, infatti, costituire una misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e di efficienza dell'organizzazione;
- e) l'individuazione e il conferimento degli incarichi ai dirigenti e ai coordinatori di U.O. sarà preceduta dalle apposite procedure previste dai contratti collettivi. L'amministrazione si riserva comunque il diritto-dovere di ricoprire le eventuali posizioni vacanti, qualora l'interpello non dovesse consentire l'individuazione di responsabili in possesso delle caratteristiche richieste;
- f) salve le ipotesi in cui sia debitamente motivata la sua necessità per le finalità di prevenzione della corruzione, non si procederà alla rotazione territoriale ([Orientamento ANAC n. 113 del 18/11/2014](#)) ma alla sola rotazione funzionale;
- g) la rotazione funzionale prevede per i dirigenti e per i coordinatori di U.O. l'assegnazione a una nuova unità organizzativa, possibilmente affine, mentre per il restante personale può essere attuata anche nell'ambito della medesima U.O. con una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidate;
- h) la rotazione deve essere applicata anche a tutti i componenti di eventuali commissioni esaminatrici e aggiudicatrici, fatta salva la partecipazione di eventuali componenti di diritto o individuati *ratione officii*;
- i) l'affidamento delle pratiche al personale addetto alle attività ad elevato rischio, presente nelle sopra elencate U.O. viene ordinariamente effettuato in modo da prevenire la costituzione di rapporti abituali o reiterati con i medesimi utenti o destinatari dell'attività amministrativa;
- j) deve essere garantita la continuità nelle attività svolte, senza ledere l'efficienza e salvaguardando le professionalità acquisite, anche nell'ottica di un miglioramento delle performances;
- k) la rotazione sarà introdotta anche se comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria, dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità, fatta eccezione per le posizioni da considerare infungibili fino al compimento di adeguati processi di formazione, addestramento e aggiornamento, finalizzati alla riqualificazione di personale idoneo a ricoprire le posizioni stesse:
- l) sono comunque escluse dalla rotazione le posizioni richiedenti il possesso di una specifica abilitazione professionale (punto 2);

- m) la rotazione non può essere utilizzata come misura sanzionatoria e prescinde da valutazioni negative sull'operato del singolo dipendente, ma al contrario mira a potenziarne la professionalità;
- n) ai fini della rotazione, eventuali richieste di mobilità interna dovranno essere valutate prioritariamente;
- o) il ruolo di rappresentante sindacale, fatta salva l'applicazione delle relative disposizioni di tutela, non potrà essere ostativo al cambio di incarico, tenuto conto delle necessità sottese alla rotazione;
- p) l'amministrazione ha il potere di mutare le mansioni del dipendente, purché equivalenti nell'ambito dell'area e categoria di appartenenza; dovrà però essere garantita la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico;
- q) la **rotazione straordinaria** sarà attuata immediatamente nei confronti di tutti i dipendenti, senza eccezione alcuna, in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale o disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare i necessari provvedimenti di sospensione e/o di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora ne ricorrano i presupposti. In tali ipotesi l'amministrazione:
- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere e alla destinazione ad altro incarico;
 - per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio e, ove necessario, trasferisce il dipendente in altra sede di lavoro.

5. Procedure e tempistica

Per ciò che concerne i **dirigenti** le procedure di conferimento e revoca degli incarichi sono disciplinate dalla [Legge Regionale 13 novembre 1998, n. 31](#) che prevede all'articolo 28, come modificato dalla [Legge Regionale 25 novembre 20014, n. 24](#), che gli incarichi dirigenziali siano ordinariamente conferiti per cinque anni.

Gli incarichi dirigenziali, fatte salve le ipotesi di rotazione straordinaria, possono essere revocati anticipatamente con le procedure e per le fattispecie espressamente disciplinate dal comma 8 del medesimo articolo 28 e dall'articolo 22 della [Legge Regionale 13 novembre 1998, n. 31](#).

L'articolo 27 del [contratto collettivo di lavoro per il personale dirigente](#), parte normativa 2006-2009 ed economica 2006-2007, in linea con quanto previsto dall' [articolo 19, comma 1 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), prescrive inoltre che l'amministrazione pubblici sul sito informatico istituzionale gli incarichi da assegnare e le caratteristiche professionali richieste per la copertura degli incarichi stessi, anche in caso di ristrutturazioni dell'organizzazione dell'apparato amministrativo.

La **rotazione dei dirigenti sarà pertanto attuata alla naturale scadenza dell'incarico**, ordinariamente con cadenza quinquennale, e deve tenere conto delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, in relazione alla natura e alle caratteristiche della funzione da conferire e dei programmi da realizzare, nonché ai risultati conseguiti nelle precedenti esperienze di servizio.

La rotazione dei dirigenti è prioritaria rispetto alla rotazione del personale non dirigente.

Per ciò che concerne invece i **coordinatori** di U.O., le procedure di conferimento degli incarichi, che hanno una durata non superiore ai due anni, sono rinnovabili e revocabili, sono definite dagli articoli 100 e 101 [contratto collettivo regionale di lavoro dei dipendenti 1998-2001](#) e dall'[articolo 13 del contratto collettivo integrativo](#).

La rotazione sarà ordinariamente attuata con cadenza quinquennale, in analogia con quanto previsto per il personale dirigente.

Al fine di evitare che la rotazione possa determinare ricadute negative sulla funzionalità degli uffici, non si procede alla rotazione dei responsabili di unità organizzativa in concomitanza e fino a un anno dopo la rotazione dei dirigenti, che riveste carattere prioritario.

Per la rotazione dei coordinatori di unità organizzativa si terrà conto inoltre dei seguenti ulteriori criteri:

- a) in sede di prima applicazione, la rotazione sarà attuata in misura comunque non inferiore al 10% delle posizioni interessate;
- b) ferma restando la possibilità o necessità di coinvolgere nella rotazione anche altre posizioni, saranno prioritariamente soggette a rotazione, salvo oggettivi e motivati impedimenti o altre cause ostative, le posizioni per le quali sia maturata la scadenza quinquennale o siano state più a lungo ricoperte ininterrottamente dal medesimo funzionario;
- c) fra queste, sarà data priorità nella rotazione alle posizioni che presentano i più elevati coefficienti di rischio;
- d) la rotazione sarà preceduta da procedure di interpello finalizzate ad acquisire il curriculum aggiornato degli interessati e la loro manifestazione di interesse;
- e) la rotazione sarà comunque effettuata in modo da non sovrapporsi ad altri avvicendamenti o da non interferire con altri mutamenti organizzativi;
- f) nella programmazione dei percorsi formativi finalizzati alla riqualificazione del personale, onde consentire all'amministrazione di disporre di una riserva di competenze e capacità necessarie per poter procedere alla rotazione degli incarichi per tutte le posizioni a rischio, si dovrà tener conto dei tempi previsti di pensionamento, onde evitare interventi formativi che non potrebbero essere messi a frutto adeguatamente;
- g) il nuovo incarico dovrà essere preferibilmente affine a quello precedente al fine di non disperdere e vanificare la professionalità posseduta ed acquisita;
- h) nella valutazione del personale al fine della rotazione degli incarichi devono essere tenuti in considerazione:
 - i. le capacità professionali, ivi comprese quelle acquisite nelle esperienze lavorative pregresse;
 - ii. le attitudini;
 - iii. i titoli culturali e le specializzazioni posseduti, attinenti all'incarico;
- i) ove necessaria, la rotazione nell'incarico dovrà essere preceduta e/o accompagnata da una adeguata attività di affiancamento e da interventi formativi *ad hoc*.

La rotazione dei funzionari e degli addetti all'interno dello stesso ufficio viene attuata con le seguenti modalità:

- a) **i responsabili di procedimento**, ove non coincidenti con i dirigenti o i coordinatori di U.O., **gli istruttori e il personale addetto**, ove presenti nell'organico dell'U.O. professionalità equivalenti, sono individuati disponendo il loro avvicendamento nella gestione e/o nell'istruttoria dei procedimenti con periodicità almeno quinquennale e sono soggetti a rotazione quinquennale, anche mediante modifica periodica dei compiti e delle responsabilità nell'ambito della medesima U.O.;
- b) **i componenti delle commissioni** esaminatrici e aggiudicatrici sono nominati in modo tale da garantire il loro avvicendamento all'atto della loro costituzione, fatta salva la partecipazione di eventuali componenti di diritto o individuati *ratione officii*;

La rotazione dei dirigenti, dei coordinatori di unità organizzativa e delle posizioni di alta professionalità è attuata con determinazione del Direttore Generale mentre la rotazione del restante personale viene adottata dal Dirigente competente nell'ambito delle ordinarie attività di gestione e organizzazione dell'UOD.

Gli atti che dispongono la rotazione degli incarichi sono inviati, per conoscenza, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Ferme restando eventuali esigenze organizzative che determinino la necessità di procedere in tempi diversi, la rotazione funzionale del personale fra diverse U.O. del medesimo Servizio e fra diversi Servizi viene attuata con cadenza quinquennale rispettivamente dal Dirigente competente o dal Direttore Generale, garantendo la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento delle attività, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico, e avendo cura di evitare che questa avvenga in concomitanza e fino a un anno dopo la rotazione dei responsabili di U.O.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, con il supporto e la collaborazione dei Dirigenti, verifica l'attuazione delle misure di rotazione e proporrà entro il 30 settembre di ogni anno:

- i. le figure professionali da sottoporre a rotazione;
- ii. le misure alternative nel caso in cui la rotazione non sia possibile;
- iii. i tempi di attuazione.

La rotazione sarà ordinariamente comunicata al personale interessato con un preavviso di 30 giorni per favorire il necessario affiancamento e il passaggio di consegne.

6. Misure complementari e alternative

Nelle ipotesi in cui non possa procedersi alla rotazione saranno adottate le seguenti misure alternative:

- a) **Misure di trasparenza interna:** di tutte le attività deve essere data adeguata pubblicità interna con la preventiva individuazione dei ruoli e delle competenze attribuite al personale. Il Dirigente, coadiuvato dai responsabili delle U.O., fornisce al personale dettagliate istruzioni operative sulle procedure da osservare e sulle operazioni da compiere nella trattazione e nell'istruttoria dei procedimenti, al fine di condividere le conoscenze e rendere il più fungibili possibile le competenze richieste.
- b) **Misure di condivisione delle attività:** è obbligatorio individuare i responsabili dei procedimenti e processi a rischio, che dovranno essere diversi dal Dirigente responsabile del provvedimento. Ove possibile, nello svolgimento dell'istruttoria relativa a un procedimento a rischio il RPA dovrà essere affiancato da almeno un dipendente, in modo da ampliare la platea dei soggetti che ne condividono le valutazioni, al fine di ridurre le possibilità di errore o di sviamento di potere. La proposta di provvedimento presentata dal RPA viene condivisa da tutto il personale coinvolto nella gestione del procedimento, che la sottoscrive.
- c) **Misure di formazione e affiancamento:** il programma per la formazione del personale viene proposto dal Dirigente competente, anche in funzione dello sviluppo delle competenze del personale, al fine di poter procedere alla futura rotazione e di rendere fungibili le mansioni. Ove possibile viene inoltre previsto l'affiancamento ai responsabili di coloro che operano nella medesima U.O.

Le misure di cui ai punti precedenti sono ordinariamente applicate come strumento di prevenzione, anche nel caso e per le unità organizzative in cui si proceda alla rotazione.