

# 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**

Allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

## Indice

PIANO PER LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DEL PERSONALE ADDETTO AI PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE.....	3
1. Premessa .....	3
<b>1.1 La formazione ai fini della rotazione</b> .....	4
<b>1.2 Rotazione funzionale e territoriale</b> .....	4
2. Individuazione dell'ambito soggettivo .....	5
3. Individuazione degli ambiti a rischio.....	5
4. Criteri operativi .....	6
5. Procedure e tempistica .....	7
<b>5.1 la rotazione dei dirigenti</b> .....	7
<b>5.2 la rotazione dei coordinatori</b> .....	8
<b>5.3 la rotazione del restante personale</b> .....	8
<b>5.4 Competenze</b> .....	9
6. Misure complementari e alternative .....	9

# 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:
  - Comma 4 lett. e);
  - Comma 5 lett. b);
  - 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 Piano nazionale anticorruzione 2019, adottato dall'ANAC con la Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019, come strumento fondamentale di contrasto alla corruzione prevede la rotazione dei dirigenti e dei dipendenti, cui è dedicato l'Allegato 2 alla medesima deliberazione.

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 dall'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.

L'istituto della rotazione rappresenta altresì un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

Con riferimento alle modalità di attuazione, la rotazione può qualificarsi come funzionale, qualora consista nel mutamento dei ruoli e dei compiti affidati, oppure territoriale, se prevede il 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 possano 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.

### **1.1 La formazione ai fini della rotazione**

L'Agenzia, a partire dal 2021, ha assunto numerosi dipendenti, di quasi tutte le categorie e i profili professionali a tempo pieno e indeterminato. L'innesto di nuovo personale offre all'amministrazione la possibilità di inserire dipendenti giovani e con rilevante capacità di apprendimento e di adattamento nei nuovi contesti lavorativi nei quali è chiamata ad operare, dopo le modifiche alla legge regionale istitutiva, n. 13/2006, introdotte dall'art. 1 della legge regionale n. 47/2018 e dall'art. 37 della legge regionale n. 17/2021.

Il consistente rinnovo dell'organico e la conseguente diminuzione dell'età media dei dipendenti rendono necessario procedere alla revisione del preesistente Piano di rotazione, approvato in un contesto di oggettiva difficoltà legata al blocco delle assunzioni, con la conseguente, progressiva riduzione delle possibilità operative dell'Agenzia in diversi ambiti, a causa del passaggio in quiescenza delle risorse umane indispensabili.

La carenza di funzionari qualificati in alcune posizioni critiche ha condizionato anche la possibilità di un adeguato periodo di affiancamento, quale necessario completamento della formazione, in quanto determinava la distrazione dai propri compiti di personale già destinato ad altre funzioni.

La disponibilità di nuove risorse umane permette, in particolare, l'attivazione dei necessari processi di formazione e riqualificazione finalizzati alla costituzione di una riserva professionale nei settori operativi caratterizzati dalla presenza di processi a rischio corruttivo, la cui gestione impone la previsione della rotazione degli incarichi.

### **1.2 Rotazione funzionale e territoriale**

L'Agenzia opera in un contesto organizzativo peculiare, con uffici distribuiti in decine di sedi, dislocate 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 rotazione territoriale, tuttavia, deve essere realizzata con la salvaguardia delle posizioni e dei diritti soggettivi degli interessati (come, ad esempio, le disposizioni a tutela della maternità, a tutela dei portatori di handicap o delle prerogative sindacali), nonché delle legittime aspettative del personale; ciò comporta la necessità di valutare possibili misure alternative al trasferimento, anche nelle ipotesi in cui questo avvenga nel raggio di 50 km.

In realtà, l'attuale struttura territoriale, incentrata sulla compresenza delle Unità Organizzative Tematiche Territoriali (UOTT) all'interno della medesima Area Territoriale Omogenea (ATO), consente la rotazione funzionale del personale anche negli uffici periferici, trasferendoli da una UOTT all'altra, senza cambiamenti di sede o, al massimo, con spostamenti tra sedi limitrofe.

## **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; tuttavia, come rilevato dall'ANAC nel PNA 2019, tenuto conto della finalità sostanziale della misura e dello scopo della norma, è da ritenere che l'ambito soggettivo sia riferito a tutti i pubblici dipendenti.

Per questo motivo, considerata l'acquisizione delle nuove risorse umane e la recente riorganizzazione dell'Agenzia, l'Amministrazione ritiene opportuno prevedere la possibilità della rotazione per la generalità dei dipendenti, a partire dal personale che riveste i seguenti ruoli:

- dirigente;
- coordinatore di Unità Organizzativa (U.O.);
- responsabile del procedimento;
- componente di commissioni di concorso o aggiudicatrici;
- addetto allo svolgimento stabile e prevalente di attività rientranti in processi inclusi nella sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in quanto considerati a maggior rischio corruttivo.

Sono, comunque, esclusi dalla rotazione, le posizioni e i ruoli:

- per i quali sia richiesto il possesso di una specifica abilitazione o qualificazione professionale;
- per i quali sia necessario il possesso di 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.

## **3. Individuazione degli ambiti a rischio**

Secondo l'art. 1, comma 9 della Legge n. 190/2012, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 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 al 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 fornite dall'ANAC nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA 2014-2016, Aggiornamento 2015 e PNA 2016-2018), nei PTPCT dell'Agenzia (e, dal 2022, nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO), sono state individuate le seguenti Aree di rischio.

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, la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 individua i processi a rischio emergenti dall'aggiornamento 2022 dei processi/procedimenti dell'Agenzia. I processi critici sono sia quelli per i quali la valutazione del rischio, effettuata mediante applicazione dei criteri di cui al PNA 2019, ha fornito un livello complessivo di rischio pari o superiore a MEDIO, sia quelli per i quali il RPCT ha ritenuto di dover mantenere alcune misure di prevenzione, in ragione della loro appartenenza ad Aree di rischio considerate obbligatorie dall'ANAC, a prescindere dal livello di rischio rilevato.

#### **4. Criteri operativi**

Per dare concreta attuazione alla rotazione sono stati definiti i seguenti criteri generali:

- a) la rotazione riguarderà, in ordine di priorità:
  - i. i dirigenti;
  - ii. i coordinatori di U.O.;
  - iii. i responsabili di procedimento;
  - iv. i componenti delle commissioni di concorso e aggiudicatrici;
  - v. gli addetti allo svolgimento stabile e prevalente di attività rientranti in processi inclusi nella sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in quanto considerati a maggior rischio corruttivo.
- b) la rotazione 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, come previsto dalla declaratoria delle funzioni assegnate all'ufficio o dai compiti affidati al funzionario, gestiscono prevalentemente e stabilmente una o più tipologie di processo/procedimento considerato dal vigente PIAO ad elevato livello di rischio;
- c) le posizioni organizzative di cui al punto precedente, sono individuate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) sono escluse dalla rotazione, a prescindere dal livello di rischio insito nei processi operativi e nei procedimenti amministrativi cui sono preposte o addette, le seguenti posizioni, per le quali è richiesto il possesso di specifiche abilitazioni e/o qualificazioni professionali, in ordine alle quali, attualmente, l'Agenzia non dispone di alternative qualificate:
  - i. Area di supporto alla Direzione generale per l'attività legale;
- e) l'individuazione e il conferimento degli incarichi ai dirigenti 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) ad esclusione delle 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 deve essere applicata anche ai componenti delle commissioni di concorso e aggiudicatrici;
- h) 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., mediante una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidate;
- i) l'affidamento delle pratiche da istruire al personale addetto a processi o procedimenti a elevato rischio di corruzione, viene ordinariamente effettuato in modo da prevenire la costituzione di rapporti abituali o reiterati con i destinatari dell'attività amministrativa. Solo qualora questo criterio dovesse risultare impossibile da applicare, si dovrà prevedere l'assegnazione dell'addetto ad altra U.O. del medesimo Servizio;
- j) la rotazione deve essere attuata in modo che venga garantita la continuità nelle attività svolte, senza ledere l'efficienza e salvaguardando le professionalità acquisite, anche nell'ottica di un miglioramento delle prestazioni;
- k) sono escluse dalla rotazione le posizioni richiedenti il possesso di una specifica abilitazione professionale, per le quali l'Agenzia non disponga, attualmente, di alternative qualificate;
- l) la rotazione ordinaria, di cui al presente Piano, non può essere mai utilizzata come misura sanzionatoria e prescinde da valutazioni negative sull'operato del singolo dipendente, ma al contrario mira a potenziarne la professionalità;
- m) il ruolo di rappresentante sindacale, fatta salva l'applicazione delle relative disposizioni di tutela, non potrà essere ostativo all'applicazione della rotazione degli incarichi, tenuto conto delle necessità sottese alla medesima;
- n) 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, che comporta la denuncia penale<sup>1</sup>, 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**

### **5.1 la rotazione dei dirigenti**

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.

---

<sup>1</sup> In merito si evidenzia che, secondo l'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/rotazione-straordinaria>), "l'espressione 'avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva' di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, si intende riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

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 Internet istituzionale gli incarichi da assegnare e le caratteristiche professionali richieste per la copertura degli stessi, anche in caso di ristrutturazione dell'organizzazione dell'apparato amministrativo.

La rotazione dei dirigenti sarà, pertanto, attuata ordinariamente con cadenza quinquennale e, comunque, alla scadenza dell'incarico. La rotazione 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.

## **5.2 la rotazione dei coordinatori**

La rotazione dei coordinatori sarà ordinariamente attuata con cadenza quinquennale e comunque in occasione del rinnovo dei relativi incarichi.

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) 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 che siano state più a lungo ricoperte ininterrottamente dal medesimo funzionario;
- b) fra queste, sarà data priorità nella rotazione alle posizioni che presentano i più elevati livelli di rischio;
- c) la rotazione sarà preceduta da procedure di interpello finalizzate ad acquisire il curriculum aggiornato degli interessati e la loro manifestazione di interesse;
- d) 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;

La rotazione dovrà riguardare almeno il 10% delle posizioni organizzative.

## **5.3 la rotazione del restante personale**

La rotazione e degli addetti all'interno dello stesso ufficio appresso indicati 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** allo svolgimento stabile e prevalente di attività rientranti in processi a rischio corruttivo, se nell'organico dell'U.O. sono disponibili professionalità equivalenti, sono soggetti a rotazione quinquennale, anche mediante modifica periodica dei compiti e delle responsabilità, nell'ambito della medesima U.O.;
- b) i **componenti le commissioni** di concorso e aggiudicatrici sono nominati in modo tale da garantire il loro avvicendamento all'atto della costituzione della commissione;



## 5.4 Competenze

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, con il supporto e la collaborazione dei Dirigenti, verifica l'attuazione del Piano di rotazione e propone, in occasione dell'attribuzione degli incarichi:

- i. le posizioni organizzative da sottoporre a rotazione;
- ii. le misure alternative nel caso in cui la rotazione non sia possibile;

La rotazione dei dirigenti e dei coordinatori di unità organizzativa è dal Direttore Generale, mentre la rotazione del restante personale viene attuata dal Dirigente competente, nell'ambito delle ordinarie attività di gestione e organizzazione dell'Unità Organizzativa Dirigenziale.

Dell'applicazione del presente piano si dà atto nei provvedimenti con i quali l'Amministrazione attribuisce gli incarichi dirigenziali e di coordinamento.

Per quanto riguarda il restante personale, il Direttore Generale invita, annualmente, i Direttori dei Servizi a presentare un piano di rotazione dei propri collaboratori.

Gli atti che dispongono la rotazione degli incarichi sono inviati, per conoscenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). La rotazione è ordinariamente comunicata al personale interessato con un preavviso di 60 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:** Il Dirigente fornisce al personale 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, 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, al fine di ridurre le possibilità di errore o di sviamento di potere. La proposta di provvedimento presentata dal RPA viene portata a conoscenza del personale coinvolto nella gestione del procedimento.
- c) **Misure di formazione e affiancamento:** il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza propone al Servizio Personale interventi formativi per lo sviluppo delle competenze, al fine di rendere fungibili le mansioni, in modo da poter procedere alla rotazione. Ove possibile è, inoltre, previsto l'affiancamento ai responsabili di coloro che operano nella medesima U.O.

In combinazione o in alternativa alla rotazione, dovrà, inoltre, essere attuata la segregazione delle funzioni, mediante attribuzione a soggetti diversi dei compiti relativi a:

- a) svolgimento di istruttorie e accertamenti;
- b) adozione di decisioni;
- c) attuazione delle decisioni prese;
- d) effettuazione delle verifiche

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.