

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

AGENZIA LAVORO

Atto del Dirigente DETERMINAZIONE

Num. 1396 del 30/11/2021 BOLOGNA

Proposta: DLV/2021/1419 del 24/11/2021

Struttura proponente: SERVIZIO AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE
AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

Oggetto: APPROVAZIONE DISCIPLINARE RECANTE CRITERI GENERALI E LINEE GUIDA DI ATTUAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DEL PERSONALE NELL'AMBITO DEL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELL'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO EMILIA-ROMAGNA.

Autorità emanante: IL DIRETTORE - AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

Firmatario: PAOLA CICOGNANI in qualità di Direttore

Responsabile del procedimento: Massimo Martinelli

Firmato digitalmente

IL DIRETTORE

Visti:

- la L.R n. 13 del 30/7/2015 “*Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni*” e in particolare il capo V, artt. 52 “*Prime disposizioni per la riforma del sistema regionale dei servizi per il lavoro*”, 53 “*Disposizioni di prima applicazione concernenti l'istituzione dell'Agenzia regionale per il lavoro*” e 54 “*Integrazione alla LR n.17 del 2005. Istituzione dell'Agenzia regionale per il lavoro*”;
- il D. lgs. n. 150/2015 che ha dato avvio al processo di trasferimento alle Regioni delle funzioni in materia di mercato del lavoro, definendo agli articoli 11 e 18 le funzioni e i compiti di competenza delle stesse;

Richiamati:

- lo Statuto dell'Agenzia approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 1620 del 29/10/2015, come modificato con deliberazione di Giunta Regionale n. 2181 del 28/12/2017, con particolare riferimento:
 - all'art. 4 co. 3 che attribuisce al Direttore tutti i poteri di gestione tecnica, amministrativa e contabile;
 - all'art. 5 co. 5 lett. g) che attribuisce al Direttore il potere di individuare e nominare, di norma tra i Dirigenti di ruolo dell'Agenzia, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e adotta il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione su proposta del medesimo Responsabile;
- il Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia adottato con determina n. 79 del 26/10/2016, approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 1927 del 21/11/2016 come successivamente modificato con deliberazioni di Giunta regionale n. 2181 del 28/12/2017 e n. 364 del 11/03/2019 e in particolare l'art.9 co.3 lett. g) che conferma quanto previsto dal sopra citato art. 5 co.5 lett. g) dello Statuto;
- la determinazione del Direttore dell'Agenzia Regionale per il Lavoro n. 100 del 31 gennaio 2018 che individua e nomina l'RPCT, per il periodo 2018-2022, nella persona della dirigente Fabrizia Monti, già responsabile del Servizio Integrativo Politiche del Lavoro;

Vista la L. 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”, e successive modificazioni, che prevede che l'organo di indirizzo dell'Amministrazione:

- “*... individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività*” (art.1, co. 7);
- “*... definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione*” (art. 1, co. 8, primo periodo);
- “*...adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione*” (art. 1, co. 8, secondo periodo);

Considerato che:

- il Piano nazionale anticorruzione (PNA) è atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e che attraverso il PNA l'Autorità coordina l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione (art. 1, co. 4 lett. a), L. 190/2012);

Visti:

- il Piano Nazionale Anticorruzione approvato l'11/09/2013 e aggiornato in data 28/10/2015;
- la deliberazione n. 831 del 03.08.2016 con cui l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione in cui, al paragrafo 7.2, dedica particolare attenzione alla rotazione del personale quale misura organizzativa preventiva della corruzione;
- l'art. 16 co. 1 lett. l) quater del D. lgs. 165/2001 secondo il quale i dirigenti ruotano il personale nel caso di procedimenti penali o disciplinari per condotte corruttive;
- l'art. 1, co. 4, lett. e) della L. 190/2012, dispone che spetta ad ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione, dato atto che l'art. 19 co. 15 del D.l. 90/2014 ha previsto che *“Le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 4,5 e 8, della legge 6 novembre 2012 n. 190 ... sono trasferite all'Autorità nazionale anticorruzione”*;
- la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 Piano Nazionale Anticorruzione 2019 che dedica alla rotazione *“ordinaria”* un approfondimento specifico nell'Allegato n. 2 *“Rotazione “ordinaria” del Personale”*;

Rilevato che:

- la rotazione c.d. *“ordinaria”* del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una tra le diverse misure a disposizione delle pubbliche amministrazioni in materia di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla L. 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b);
- la rotazione *“ordinaria”* del personale è una 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 *“ordinaria”* deve essere considerata in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo e l'allegato 2 al PNA 2019 di ANAC soprarichiamato esemplifica misure alternative alla rotazione;
- la rotazione *“ordinaria”* va correlata comunque 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, esigenze già evidenziate da ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, e ribadite nell'allegato 2 al PNA2019 ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la

continuità dell'azione amministrativa;

- secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della L. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *«l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione»*.

Richiamato il PTPCT Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021–2023 dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna, approvato con determinazione dirigenziale n. 152 dell'11/02/2021, che al paragrafo 8.3 Rotazione del personale, illustra alcuni principi e criteri fondamentali, da adottarsi potenzialmente dall'ARL attraverso ulteriore atto dedicato come esplicitamente previsto nel paragrafo n.6 nell'allegato 2 al PNA 2019;

Richiamata la deliberazione di Giunta Regionale n. 2159 del 22/11/2019 con cui sono state formulate le linee guida per l'aggiornamento del PTPC 2020-2022, confermando l'istituto della rotazione quale importante misura di prevenzione della corruzione stessa;

Richiamata la deliberazione di Giunta Regionale n. 111 del 28/01/2021 con cui la Regione ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-23 per le strutture della Giunta regionale, le agenzie e gli istituti regionali;

Dato atto che la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;

Ritenuto, pertanto, necessario approvare un disciplinare contenente i criteri generali e le linee guida per l'attuazione della misura della rotazione ordinaria e straordinaria del personale mediante approvazione di apposito atto che integra il vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza approvato con determinazione dirigenziale n. 152 dell'11/02/2021;

Richiamati:

- il D. lgs. n. 196 del 30/6/2003 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”* e ss.mm.ii. modificato da ultimo dal D.lgs. 10/08/2018 n. 101 recante *“Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”* (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- il D. lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.”* e ss.mm.ii.;

Ritenuto pertanto, in accordo con l'RPCT, di approvare il disciplinare contenente i criteri generali e le linee guida in materia di rotazione ordinaria e straordinaria del personale dipendente dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (Allegato “1”) tenuto conto che le Organizzazioni Sindacali e la RSU sono state preventivamente informate (testo inviato il 16/11/2021);

Dato atto che il responsabile del procedimento ha dichiarato di non trovarsi in situazione di

conflitto di interesse, anche potenziale, ex art.6 bis della L.241/1990 e attestato che nei confronti della sottoscritta non sussistono situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art.6 bis della L.241/1990;

Attestata la regolarità amministrativa del presente atto;

DETERMINA

1. di approvare il disciplinare contenente i criteri generali e le linee guida per l'attuazione della misura della rotazione ordinaria e straordinaria del personale nell'ambito del piano per la prevenzione della corruzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna allegato n.1 alla presente determinazione, quale parte integrante del presente provvedimento;
2. di disporre che tale atto integra quanto già specificato in materia nel vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza approvato con determinazione dirigenziale n. 152 dell'11/02/2021;
3. di conferire mandato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente di dare comunicazione del presente provvedimento a tutto il personale dell'ARL, nonché di trasmettere lo stesso all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e alla Giunta della Regione Emilia-Romagna;
4. di dare atto infine che, per quanto previsto in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, si provvederà ai sensi delle disposizioni normative ed amministrative richiamate in parte narrativa.

Paola Cicognani

CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA ROTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO EMILIA- ROMAGNA



Sommario

1. Premesse e riferimenti normativi	4
2. Campo di applicazione	7
3. Criteri per la rotazione del personale con incarico dirigenziale	8
4. Criteri per la rotazione del personale con incarico di posizione organizzativa	10
5. Figure infungibili	12
6. Misure alternative alla rotazione	12
7. Rotazione in caso di avvio di procedimenti penali e/o disciplinari - rotazione obbligatoria e misure alternative	13
8. Formazione e affiancamento	16
9. Monitoraggio	16
10. Conflitto di interessi	17
11. Pubblicazione e decorrenza	17

1. Premesse e riferimenti normativi

L'Agenzia Regionale per il Lavoro, di seguito ARL o Agenzia, istituita dalla L. R. n. 13/2015, è un Ente strumentale della Regione Emilia- Romagna, dotato di personalità giuridica che, qualificandosi come centro di competenza tecnica, si pone l'obiettivo di governare e promuovere le politiche attive del lavoro mediante il rafforzamento della rete dei servizi pubblici per il lavoro in stretta integrazione con i soggetti privati accreditati, che complessivamente costituiscono la rete attiva per il lavoro.

L'Agenzia è un ente di recente istituzione (2016) divenuta progressivamente operativa dal 2017 e tuttora impegnata in una fase di crescita e di assestamento organizzativo, come risulta anche dal Piano Straordinario di Potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro di cui al DL n.4/2019, approvato con DGR n.810/2020.

L'ARL si compone di quattro strutture di staff: il "*Servizio affari generali e risorse umane*", il "*Servizio Bilancio e Patrimonio*", il "*Nucleo di supporto giuridico-legale*", e di una struttura centrale, "*Servizio integrativo politiche del lavoro*" di supporto ai cinque servizi territoriali: il "*Servizio ambito territoriale Est*" operante sugli ambiti provinciali di Forlì-Cesena e Rimini, il "*Servizio ambito territoriale Centro 1*" operante sull'ambito provinciale di Bologna, il "*Servizio ambito territoriale Centro 2*" operante sugli ambiti provinciali Modena e Reggio Emilia, il "*Servizio ambito territoriale Ovest*" operante sugli ambiti provinciali Parma e Piacenza, il "*Servizio ambito territoriale Nord*" operante sugli ambiti provinciali di Ferrara e Ravenna. Ai sensi dell'art 52 della L.R. 17/2005 "*La Regione (...) assume le competenze dei Centri per l'impiego e le organizza con un modello a rete di servizi, a presidio territoriale delle politiche attive e passive del lavoro, fondato sulla cooperazione tra le istituzioni territoriali, nonché sulla collaborazione di soggetti pubblici e privati*".

La rotazione, già con la riforma operata dal D.lgs. 150/2009, è stata considerata come strumento fondamentale di trasparenza e contrasto alla corruzione. Infatti, è stata inserita come una delle misure gestionali proprie dei dirigenti: l'articolo 16, comma 1, lett. I quater, del D.lgs. 165/2001 prevede che i dirigenti [di livello generale], con provvedimento motivato, facciano ruotare il personale coinvolto in procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Del principio della rotazione si sono occupate diverse norme e in particolare la L. n. 190/2012 che ha previsto:

- a) all'art. 1 comma 4 lett. e) che il Dipartimento della Funzione Pubblica deve definire: "*criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni*";
- b) all'art. 1 comma 5 della lettera b) secondo cui "*Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica: procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli*

stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari”;

c) all’art. 1 comma 10 lettera b) ai sensi del quale “Il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche alla verifica, d’intesa con il dirigente competente, dell’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito e’ più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”.

Inoltre, con il D.P.R. n. 62/2013 all’art. 13 comma 6 è stato previsto il criterio della rotazione nell’affidamento degli incarichi da parte del dirigente “...*Il Dirigente affida incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibili, secondo criteri di rotazione”.*

L’ANAC definisce la rotazione del personale quale “*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”.*

Il Piano nazionale anticorruzione (P.N.A.), adottato dall’ANAC con delibera n. 75/2013, ha sottolineato l’importanza che riveste la rotazione dei dirigenti e dei dipendenti come strumento fondamentale per contrastare la corruzione. E nell’aggiornamento al P.N.A. approvato con determinazione n. 12 del 28.10.2015, ha confermato “*la definizione del fenomeno corruttivo contenuta nel PNA (2013), non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni.....devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari”.*

Nella delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, avente per oggetto: “*Valutazioni dell’Autorità sui provvedimenti in materia di rotazione del personale*”, l’Autorità ha deliberato in via generale i seguenti principi:

1. la rotazione del personale, da sempre applicata in tutte le amministrazioni pubbliche come misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficienza dell’organizzazione degli uffici, è prevista in modo espresso dalla legge n. 190 del 2012 (art. 1, comma 4, lettera e); comma5, lettera b); comma 10, lettera b) come misura anticorruzione;
2. la rotazione del personale maggiormente esposto ai rischi di corruzione, pur non costituendo l’unico strumento di prevenzione, è misura fondamentale di prevenzione della corruzione;
3. **la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell’organizzazione dei propri uffici;**
4. la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l’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.

Pertanto, non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;

5. la rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura. Le misure di rotazione devono contemperare le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;
6. i criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati.

I principi sopra esposti sono stati ribaditi di recente da ANAC con l'allegato 2 al PNA 2019-2021 approvato con delibera n. 1064 del 13/11/2019, chiarendo:

- i vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro e vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione;
- l'esigenza di una programmazione della rotazione su base pluriennale in relazione alle caratteristiche peculiari della struttura;
- la formazione quale misura fondamentale per garantire l'acquisizione da parte dei dipendenti della qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dar luogo alla rotazione;
- le medesime misure alternative in caso di impossibilità di rotazione.

La rotazione riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. Inoltre, la rotazione rappresenta un criterio organizzativo che può contribuire all'arricchimento professionale, accrescendo le conoscenze e la preparazione del lavoratore.

La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione, in una logica di necessaria complementarità con le altre misure. Pertanto, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Come indicato nelle Linee Guida Anac n.1134/2017 e nell'allegato 2 PNA 2019-2021, sono state suggerite in combinazione o alternativa alla rotazione misure alternative quali: rafforzamento delle misure di trasparenza, maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio, meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, segregazione delle funzioni con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: svolgimento di istruttoria e accertamenti, adozione di decisioni,

attuazione delle decisioni prese, effettuazione delle verifiche, rotazione funzionale, doppia sottoscrizione degli atti, lavoro in teams negli ambiti a elevato rischio.

2. Campo di applicazione

Il presente disciplinare definisce i criteri di rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di posizione organizzativa (P.O.) dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna, addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione individuate nel PTPCT, per tale intendendosi il livello di rischio *alto* secondo la nuova metodologia qualitativa applicata. La rotazione deve tenere conto della peculiarità delle attività nelle quali viene attuata, ed essere compatibile con le esigenze organizzative dell'Ente al fine di evitare inefficienze o malfunzionamenti. Essa va intesa quale strumento organizzativo per l'ottimale valorizzazione professionale delle risorse umane e non va utilizzata in via emergenziale e tantomeno con valenza punitiva.

La rotazione si applica nei confronti del personale della dirigenza operante nei processi caratterizzati da rischio di corruzione "alto" in base alle risultanze della mappatura dei processi e della attribuzione del livello di rischio riportate nel PTPCT effettuato secondo le indicazioni dell'Al.1 del PNA 2019 per la definizione delle Aree a Rischio.

Il presente documento si applica al personale dirigenziale e al personale con funzioni di posizione organizzativa (P.O.), a tempo determinato ed indeterminato addetto alle aree a rischio di corruzione garantendo la continuità e il buon andamento dell'attività amministrativa e salvaguardando le professionalità acquisite. **La rotazione non si applica per le figure infungibili disciplinate dal successivo punto 5.** La rotazione è applicata prioritariamente nelle aree e attività riconosciute a rischio alto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione ed individuate ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. a), della legge 190/2012.

All'interno dell'Agenzia, in considerazione degli esiti dell'analisi qualitativa e quantitativa dei processi, sono considerate comunque a rischio non basso (medio-alto) le attività indicate dall'art. 1, comma 16, della stessa legge 190/2012, ovvero:

- a) **autorizzazione o concessione;**
- b) **scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;**
- 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 di personale e progressioni di carriera.**

Stante l'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia, la rotazione degli incarichi dirigenziali si rende obbligatoria per tutti i dirigenti, siano essi di servizio oppure professional, diversificando il tempo massimo di permanenza nel ruolo a seconda della classe di rischio, con esclusione del Direttore

dell'Ente, nominato con delibera di Giunta Regionale ex art.4 Statuto dell'Agenzia per un periodo non superiore a 5 anni rinnovabile una sola volta nel rispetto dell'art. 18 L.R. 43/2001 rubricato "Copertura dei posti della qualifica dirigenziale mediante contratti a tempo determinato".

3. Criteri per la rotazione del personale con incarico dirigenziale

L'Agenzia, con l'esigenza di garantire continuità e coerenza di azione, applicherà il principio di rotazione, prevedendo che, nelle aree esposte ad alto rischio di corruzione, sia assicurata l'alternanza dei dirigenti: **il dirigente interessato potrà rimanere in carica per le durate massime indicate nella tabella sotto riportata.**

Tipologia di incarico	Durata massima incarico
Dirigente di Servizio	9 anni compresi proroghe e rinnovi
Dirigente Professional	9 anni compresi proroghe e rinnovi se è attribuita la responsabilità di processi in maggioranza a rischio alto
	12 anni compresi proroghe e rinnovi se è attribuita la responsabilità di processi in minoranza a rischio alto
In caso di parità di processi e di livello di rischio, si applicherà la durata in carica più restrittiva.	

Superati i periodi sopra riportati il Dirigente dovrà necessariamente ruotare e non potrà proporre la propria candidatura a ricoprire il precedente incarico per un periodo pari ad almeno tre anni (cd. principio di raffreddamento).

Per la realizzazione del ciclo di rotazione l'Agenzia deve tenere presente i seguenti principi:

- **soggettivi:** *"tener conto della possibilità per il dipendente di continuare, senza restrizioni, ad esercitare i propri diritti, quali quelli di carattere sindacale o quelli legati alla fruizione di permessi per assistenza a familiari disabili (L.n.104/1992) e di congedi parentali (D.lgs. n.151/2001). Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale che riveste anche il ruolo di dirigente sindacale, è necessario acquisire il previo nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza e della RSU, ove il dirigente ne sia componente (art.22 L.n.300/1970 e art.18 CCNQ 7/8/1998 e ss.mm.ii. in materia di prerogative sindacali.)"*
- **oggettivi** connessi all'assetto organizzativo dell'organizzazione: correlati alla necessità di disporre di competenze professionali specifiche o derivanti da limitazioni alla tipologia di attività che il dirigente può svolgere.
- **gradualità nell'applicazione della rotazione.** L'applicazione della misura della rotazione

deve essere improntata al criterio della gradualità al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria e scongiurare il depauperamento delle competenze nelle strutture interessate. Ne discende che: si deve prestare attenzione ad evitare la rotazione contemporanea, nella medesima struttura, di dirigente e titolari di posizione organizzativa. Infatti, il dirigente, trasferito in un nuovo servizio, deve trovare PO con esperienza specifica già consolidata nel settore.

- **il sistema di rotazione deve privilegiare la mobilità** delle posizioni dirigenziali su posizioni compatibili con la loro professionalità.

Nel caso in cui l'incarico dirigenziale comporti il presidio di diverse tipologie di processi amministrativi a rischio, di cui solo uno o alcuni di questi siano inseriti in area a rischio alto può essere soddisfatta l'esigenza di evitare che il medesimo dirigente continui a presidiare quelli a rischio oltre i limiti temporali eventualmente fissati, riorganizzando le competenze e ridisegnando le strutture o gli ambiti di competenza degli incarichi.

Sono previste quali eccezioni tassative alla durata massima degli incarichi, comprensiva di rinnovi e proroghe le seguenti situazioni:

- 1) il collocamento a riposo o comunque la cessazione dal servizio del dirigente nell'arco dei trentasei mesi successivi alla scadenza del termine previsto;
- 2) il presidio di un processo a rischio corruzione che si deve estinguere, per mutamenti normativi o di altro genere, nell'arco dei trentasei mesi successivi alla scadenza del termine previsto.

Alla scadenza di ogni incarico dirigenziale, nel rispetto dell'art 19. co.1 bis del D. lgs 165/2001, il Direttore in qualità di organo preposto all'attribuzione degli incarichi dirigenziali dell'Agenzia, ai sensi dell'art.5 comma 4 dello Statuto, acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta mediante un interpello interno all'Ente.

Il Direttore dell'Agenzia, tenendo conto dei limiti temporali massimi sopra riportati e più in generale del rispetto del principio generale di rotazione, attribuisce gli incarichi di responsabilità di servizio o di professional e nel caso si renda organizzativamente necessario superare il limite temporale massimo stabilito, al fine di garantire il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, acquisisce il parere favorevole e vincolante del RPCT, il quale, in caso di parere favorevole, può altresì dettare specifiche prescrizioni organizzative (cd. misure compensative vd. Paragrafo 6).

La mancata rotazione deve essere motivata da parte del Direttore, nell'atto di attribuzione dell'incarico al pari del parere favorevole e vincolante del RPCT.

Nella relazione annuale il RPCT espone il livello delle misure di rotazione, motivando eventuali scostamenti, tra misure pianificate e realizzate.

4. Criteri per la rotazione del personale con incarico di posizione organizzativa

L'Agenzia, al fine di garantire continuità e coerenza di azione, applicherà il principio di rotazione, anche per il personale con funzioni di posizione organizzativa (cd. P.O.) nelle aree esposte ad alto rischio di corruzione: **il dipendente interessato potrà rimanere in carica per le durate massime indicate nella tabella sotto riportata.**

Tipologia di incarico	Durata massima incarico
PO di Direzione	9 anni compresi proroghe e rinnovi se è attribuita la responsabilità di processi in maggioranza a rischio alto
	12 anni compresi proroghe e rinnovi se è attribuita la responsabilità di processi in maggioranza a rischio medio
	15 anni compresi proroghe e rinnovi se è attribuita la responsabilità di processi in maggioranza a rischio basso
PO di Coordinamento	9 anni compresi proroghe e rinnovi se è attribuita la responsabilità di processi in maggioranza a rischio alto
	12 anni compresi proroghe e rinnovi se è attribuita la responsabilità di processi in maggioranza a rischio medio
	15 anni compresi proroghe e rinnovi se è attribuita la responsabilità di processi in maggioranza a rischio basso
In caso di parità di processi e di livello di rischio, si applicherà la durata in carica più restrittiva.	

Superati i periodi sopra riportati la PO dovrà necessariamente ruotare e non potrà proporre la propria candidatura a ricoprire il precedente incarico per un periodo pari ad almeno tre anni (cd. principio di raffreddamento).

Per la realizzazione del ciclo di rotazione l'Agenzia deve tenere presente i seguenti principi:

- **soggettivi** “tener conto della possibilità per il dipendente di continuare, senza restrizioni, ad esercitare i propri diritti, quali quelli di carattere sindacale o quelli legati alla fruizione di permessi per assistenza a familiari disabili (L.n.104/1992) e di congedi parentali (D.lgs. n.151/2001). Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del

personale che riveste anche il ruolo di dirigente sindacale, è necessario acquisire il previo nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza e della RSU, ove il dipendente ne sia componente (art.22 L.n.300/1970 e art.18 CCNQ 7/8/1998 e ss.mm.ii. in materia di prerogative sindacali.)

- **oggettivi** connessi all'assetto organizzativo dell'organizzazione: correlati alla necessità di disporre di competenze professionali specifiche o derivanti da limitazioni alla tipologia di attività che il dipendente può svolgere.
- **gradualità nell'applicazione della rotazione.** L'applicazione della misura della rotazione deve essere improntata al criterio della gradualità al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria e scongiurare il depauperamento delle competenze nelle strutture interessate. Ne discende che: si deve prestare attenzione ad evitare la rotazione contemporanea, nella medesima struttura, di dirigente e titolari di posizione organizzativa. Il dipendente, trasferito in un nuovo servizio, deve trovare un dirigente con esperienza specifica nel settore già consolidata.
- **il sistema di rotazione deve privilegiare la mobilità** delle posizioni organizzative con deleghe dirigenziali su posizioni compatibili con la loro professionalità.
La rotazione del personale con funzioni di posizione organizzativa inoltre può avvenire solo al termine della naturale scadenza dell'incarico.

Sono previste quali eccezioni tassative alla durata massima degli incarichi, comprensiva di rinnovi e proroghe le seguenti situazioni:

- 1) il collocamento a riposo o comunque la cessazione dal servizio del funzionario nell'arco dei trentasei mesi successivi alla scadenza del termine massimo previsto;
- 2) il presidio di un processo a rischio corruzione che si deve estinguere, per mutamenti normativi o di altro genere, nell'arco dei trentasei mesi successivi alla scadenza del termine massimo previsto;
- 3) il conferimento a un nuovo dirigente dell'incarico di responsabile di servizio entro un anno antecedente alla scadenza della durata massima dell'incarico di posizione organizzativa assegnata alla medesima struttura consente la proroga della durata complessiva di quest'ultimo incarico massimo di ulteriori dodici mesi, per evitare discontinuità e inefficienze nell'attività amministrativa della struttura.

Per quanto concerne l'incarico di posizione organizzativa, l'art. 11 del Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia, approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 364 dell'11/03/2019, statuisce che: *"Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Agenzia possono essere individuate figure titolari di posizione organizzativa con responsabilità e compiti attribuibili o delegabili da parte del Direttore, ovvero da parte dei Dirigenti secondo le modalità e nei limiti fissati con atto del*

Direttore". Anche per le posizioni organizzative, l'Agenzia effettua un interpello interno.

Il Direttore dell'Agenzia, acquisito il parere del Dirigente competente, tenendo conto dei limiti temporali massimi sopra riportati e più in generale del rispetto del principio generale di rotazione, attribuisce gli incarichi di posizione organizzativa, e nel caso si renda organizzativamente necessario superare il limite temporale massimo stabilito, al fine di garantire il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, acquisisce il parere favorevole e vincolante del RPCT. Quest'ultimo, in caso di parere favorevole, può altresì dettare specifiche prescrizioni organizzative (cd. misure compensative).

La mancata rotazione deve essere motivata da parte del Direttore, nell'atto di attribuzione dell'incarico al pari del parere favorevole e vincolante del RPCT.

5. Figure infungibili

La rotazione dei dirigenti e delle PO non può avvenire per i ruoli "infungibili" e/o il cui spostamento potrebbe determinare problemi oggettivi di continuità e di buon funzionamento dei servizi.

Sono infungibili, quei profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e/o abilitazioni professionali e/o iscrizioni ad albi professionali, possedute da una sola unità lavorativa non altrimenti sostituibili.

Infatti, occorre tenere presente che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici.

Nel caso di impossibilità oggettiva e motivata di rotazione per una o più posizioni esposte al rischio di corruzione, l'Agenzia definirà misure "alternative" (si veda paragrafo successivo).

Come specificato da Anac con l'allegato 2 al PNA 2019, caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità (cd. famiglie professionali). Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo. Proprio per prevenire situazioni in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, l'Agenzia deve programmare specifiche attività di formazione e affiancamento propedeutiche alla rotazione.

6. Misure alternative alla rotazione

Nei casi di infungibilità e nelle altre ipotesi oggettive e motivate in cui non risulti possibile operare la rotazione, sarà necessario compensare la permanenza nell'incarico mediante l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire il rischio, quali ad esempio:

- garantire una maggiore condivisione delle attività, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o l'articolazione

delle competenze.

- l'assegnazione a soggetti diversi dal responsabile di fasi o singole attività del processo mappato (cd alternanza tra gli addetti);
- l'assegnazione a soggetti diversi, dei compiti/funzioni all'interno del processo (svolgimento di istruttorie ed accertamenti; adozione di proposte e decisioni; attuazione di decisioni prese; monitoraggio e verifiche) (cd. "segregazione delle funzioni "). Nei processi di erogazione di contributi, ad esempio è opportuno non cumulare in capo ai medesimi soggetti sia le funzioni di accertamento/istruttoria che quella di liquidazione;
- nominare quale responsabile del procedimento un soggetto diverso da quello che adotta l'atto finale, laddove organizzativamente possibile;
- l'adozione di specifiche misure di monitoraggio interno dei procedimenti/processi mappati nel vigente PTPCT ad elevato rischio di corruzione;
- l'attivazione di percorsi di formazione specifica dei soggetti coinvolti e maggiormente esposti al rischio di corruzione alto;
- controlli in fase successiva dei provvedimenti conclusivi adottati nei procedimenti di seguito indicati effettuati da soggetti estranei all'ufficio di competenza: Acquisizione e gestione del personale; Acquisizione di servizi; Acquisizione di beni e forniture; Concessioni, autorizzazioni, accreditamenti, abilitazioni e simili.

Nei casi di infungibilità e nelle altre ipotesi oggettive e motivate in cui non risulti possibile operare la rotazione deve essere garantito il lavoro in team, quale elemento ordinario delle attività in almeno una delle fasi del procedimento e compatibilmente con le condizioni organizzative.

7. Rotazione in caso di avvio di procedimenti penali e/o disciplinari - rotazione obbligatoria e misure alternative

Devono essere rispettate con il massimo rigore, le misure precauzionali (non sanzionatorie) previste dall'ordinamento a protezione dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione, volte ad impedire l'accesso o la permanenza in incarichi e in cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali o disciplinari per tipi di reato, di natura corruttiva, particolarmente lesivi dell'immagine dell'Amministrazione.

Rimangono ferme le procedure e i provvedimenti di natura cautelare e sanzionatoria previsti dalla normativa, legislativa e contrattuale, in materia di responsabilità disciplinare.

Le leggi che prevedono misure precauzionali sono diverse a seconda della fase del procedimento penale, come sinteticamente di seguito riportato.

Fase 1. Dall'avvio del procedimento penale fino al rinvio a giudizio - La rotazione straordinaria

Nella fase del tutto iniziale del procedimento penale può essere adottata la misura precauzionale della

“*rotazione straordinaria*”, istituto che si intende disciplinare in questo paragrafo, sulla base degli indirizzi ANAC (delibera n. 215/2019 e PNA 2019). L’istituto è previsto al comma 1, lett. l-quater, dell’art. 16, “*Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali*”, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”. Tale norma pone in capo ai titolari di uffici dirigenziali generali il compito di provvedere al “**monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva**”. Si precisa che la norma di cui sopra si applica direttamente ai dirigenti generali nelle amministrazioni dello Stato, ma, trattandosi di norma di principio, secondo ANAC (delibera n. 235 del 2019) deve intendersi applicabile a tutte le amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, dello stesso D.lgs. n. 165/2001 (in virtù dell’art. 27 del medesimo decreto). Tale istituto trova applicazione nei confronti di tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l’Agenzia: titolari di incarichi amministrativi di vertice, dirigenti e dipendenti, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, inquadrati nell’organico dell’Agenzia, in comando, in distacco da altra pubblica amministrazione o esterni. Il legislatore circoscrive l’applicazione dell’istituto alle sole “*condotte di natura corruttiva*”, le quali, creando un maggiore danno all’immagine di imparzialità dell’amministrazione, richiedono una valutazione immediata. Sono considerati reati di “*natura corruttiva*”, i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del Codice penale, elencati all’art. 7 della legge n. 69 del 2015. L’istituto della “*rotazione straordinaria*” trova applicazione anche nel caso in cui le condotte corruttive siano state tenute in altre strutture dell’amministrazione o in una diversa amministrazione. L’Amministrazione deve monitorare in ogni caso l’evolvere del procedimento penale e, se non ha deciso lo spostamento del dipendente, deve riponderarne l’applicabilità o meno in occasione del passaggio a una fase successiva, innanzitutto quando è disposto il rinvio a giudizio e quindi dopo la sentenza di primo grado.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigila, in occasione del monitoraggio annuale sull’attuazione del Codice di comportamento anche sulla corretta applicazione dell’istituto della “*rotazione straordinaria*”.

Disposizioni specifiche per l’incarico di RPCT

Nel caso in cui il dirigente titolare dell’incarico di RPCT sia coinvolto in un procedimento penale per “*condotte corruttive*”, il Direttore che gli conferisce l’incarico, deve valutare l’eventuale revoca dello stesso.

Se invece sussistono i presupposti per il trasferimento ad altra struttura, a seguito di rinvio a giudizio o di condanna penale, anche se non definitiva, il Direttore è tenuto a revocare obbligatoriamente l’incarico di RPCT al dirigente interessato, oltre che in caso di imputazione o condanna per uno dei reati di cui all’art. 3, comma 1, della Legge n. 97 del 2001 e per quelli per “*condotte corruttive*” di cui sopra, anche

per tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del Codice penale. Ciò in quanto tale situazione fa venire meno il requisito della “*condotta integerrima*” necessario al mantenimento di tale incarico, in un’ottica di tutela dell’immagine e della reputazione dell’Amministrazione, in linea con le indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2019. Il provvedimento di revoca deve essere comunicato ad ANAC.

Fase 2: Dal rinvio a giudizio alla condanna di primo grado

Dopo che è stato disposto il rinvio a giudizio, oltre alla misura precauzionale della “*rotazione straordinaria*”, occorre tenere conto di quanto sancito dall’art. 3, “*Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio*” della L. 27 marzo 2001, n. 97, “*Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche*”. Tale norma stabilisce che, in caso di rinvio a giudizio di un dipendente pubblico, per uno dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall’articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, occorre disporre il trasferimento ad una struttura diversa da quella in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza, a meno che non sia disposta la sua sospensione dal servizio in base alle disposizioni di legge o di contrattazione collettiva applicabili. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente deve essere collocato in aspettativa o in disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento, salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio. Il trasferimento perde efficacia se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, “*e in ogni caso, decorsi cinque anni*” dalla sua adozione (art. 3, comma 3). Ma l’amministrazione, “*in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all’ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest’ultimo*”, “*può non dare corso al rientro*” (art. 3, comma 4).

Fase 3: Dopo la condanna di primo grado fino alla condanna definitiva.

Nel caso in cui il dipendente sia condannato, anche con sentenza non definitiva, per un reato di natura corruttiva o contro la pubblica amministrazione, rilevano diverse disposizioni di legge. In tal caso si ricorre all’istituto della “*rotazione straordinaria*” solo in via residuale, ossia solo se non è individuata una disposizione di legge specifica per la fattispecie di reato oggetto della condanna.

Rilevano a tal fine le seguenti norme:

- L. 27 marzo 2001, n. 97 (art.4), “*Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche*”
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (art.3), “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo*”

pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”,

• D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (art.35 bis), “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”.

Si ricordano altresì le disposizioni del CCNL Personale del comparto “*Funzioni locali*” 2016-2018, *art. 59 (Codice disciplinare) e art. 61 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)*”.

8. Formazione e affiancamento

Al fine di garantire la continuità e il buon andamento dell'attività amministrativa dovranno essere garantiti la formazione e l'affiancamento del personale con qualifica dirigenziale e di PO coinvolto nella rotazione. Presupposto necessario per affrontare questo processo è la ricognizione della geografia organizzativa dell'Agenzia, con specifico riferimento alle aree da sottoporre a rotazione, in modo da contemperare la concreta efficacia della misura di prevenzione con le esigenze funzionali e organizzative della stessa misura, anche in relazione alla necessità di avvalersi, per taluni settori, di professionalità specialistiche. La rotazione deve essere quindi supportata da idonee e tempestive iniziative formative e di affiancamento dirette a formare sia il soggetto che dovrà subentrare nelle attività a rischio, sia quello che dovrà essere assegnato ad altre attività, nel rispetto dei vincoli di bilancio.

La formazione e l'affiancamento sono effettuate, per quanto possibile, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori.

Pertanto, pare necessario garantire l'affiancamento per il dirigente o la PO neo-incaricato/a, per un periodo di sei mesi, affinché acquisisca le conoscenze necessarie per le nuove attività in area considerata a rischio alto.

L'Agenzia individuerà in linea con il piano della formazione del personale appositi percorsi di formazione, aggiornamento e affiancamento finalizzati:

- a favorire l'interscambiabilità dei dirigenti e PO stessi salvaguardando la professionalità ed il bagaglio culturale conseguiti da ognuno;
- a creare, ove possibile, competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate, nel lungo periodo, in una pluralità di settori.

In fase di redazione del PTPTC, con il supporto del RPCT dell'Agenzia potrà essere eventualmente definita una tempistica utile, anche in linea con il consolidamento organizzativo dell'Agenzia già descritto in premessa, all'adozione di un apposito atto di programmazione, monitoraggio e rendicontazione della rotazione in linea con i criteri descritti.

9. Monitoraggio

Il RPCT verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati

di corruzione, come previsto dall'art. 1, comma 10, lett. b, L.190/2012.

10. Conflitto di interessi

Tutti i dipendenti sono comunque tenuti all'osservanza delle norme che prevedono l'astensione degli stessi in caso di conflitto d'interesse, anche potenziale. A tal proposito si richiamano, in particolare:

- la legge 7 agosto 1990, n. 241, art. 6 bis
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "*Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo, 2001, n. 165*" ed il Codice di Comportamento dell'Arl, approvato con DD 553/2018.

11. Pubblicazione e decorrenza

I termini per il calcolo della durata massima degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa ai fini della rotazione decorrono dal mese di gennaio dell'anno successivo a quello di adozione e conseguente entrata in vigore del presente disciplinare. L'adozione del disciplinare avverrà previo confronto con le Organizzazioni Sindacali. Gli oneri di diffusione e pubblicità saranno assolti mediante pubblicazione del presente regolamento sul sito dell'Agenzia, nella sezione dedicata alla trasparenza amministrativa.