

**DISCIPLINARE CONTENENTE CRITERI E MODALITÀ DI ROTAZIONE
DEL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO AREACOM**

ART. 1 - PREMESSA

Il presente disciplinare ha lo scopo di definire una idonea ed efficace programmazione della rotazione del personale, compreso quello di qualifica dirigenziale.

Stante la presenza, sino ad ora, di due figure dirigenziali a tempo indeterminato, una di profilo tecnico e l'altra di profilo amministrativo sono state sempre e comunque assicurate idonee misure alternative, quale presidio ai processi più esposti, consistenti in una maggiore compartecipazione del personale, compreso quello di qualifica dirigenziale, alle attività dell'Agazia, in particolare nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate.

Le prassi di condivisione nell'elaborazione e nell'adozione degli atti hanno sempre trovato, infatti, un coinvolgimento ampio anche delle figure dirigenziali. In particolare in caso di affidamento di beni, servizi e lavori nonché di reclutamento del personale e di conferimento di incarichi e collaborazioni, il procedimento è stato seguito in tutte le sue fasi da entrambe le dirigenti in servizio presso l'Agazia.

Il RUP di volta in volta designato, inoltre, è stato sempre affiancato da personale di supporto, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del progetto e del procedimento ai fini delle interlocuzioni esterne, più soggetti hanno condiviso le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale all'esito dell'istruttoria.

E' stata attuata una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisse per esporre l'Agazia a rischi di errori o comportamenti scorretti. In altri termini, nelle aree a maggior rischio le varie fasi procedurali sono state affidate a un gruppo di persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento fosse assegnata anche a soggetti diversi dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Nel corso dell'anno 2024 è proseguita la fase di riorganizzazione dell'Agazia, oggetto della riforma operata con Legge Regionale n. 25 del 06/06/2023.

Con Deliberazione n.3 del 29/01/2024 l'Agazia si è dotata del "Regolamento di organizzazione e funzionamento AreaCom".

Con la predetta deliberazione si è proceduto alla riorganizzazione della macrostruttura dell'Agazia, con l'individuazione di ulteriori 3 Aree funzionali omogenee di livello dirigenziale in aggiunta alle 2 già esistenti (per un totale di n. 5 Aree).

Con la Legge Regionale n. 25/2023, infine, recante "Riordino del Comparto della Committenza della Regione Abruzzo" sono stati introdotti importanti cambiamenti in merito alle funzioni istituzionali dell'Agenzia ivi meglio dettagliati.

In sede di prima applicazione del presente disciplinare, pertanto, alla luce della riorganizzazione in corso della macrostruttura dell'Agenzia e della recente assunzione di nuovo personale di diverse categorie contrattuali, si procederà all'attuazione della misura della rotazione del personale di livello dirigenziale in aderenza alla vigente normativa in materia.

ART. 2 - FINALITÀ

1. Il presente disciplinare definisce i criteri e le modalità della rotazione del personale operante nelle aree particolarmente esposte a rischio di corruzione, prevista dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, nel rispetto dei principi e degli indirizzi enunciati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA 2019, adottato dall'ANAC con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, in particolare nell'Allegato 2).

ART. 3 - QUADRO NORMATIVO GENERALE

1. La rotazione ordinaria, come anche evidenziato nel PNA 2019, è una misura organizzativa di prevenzione della corruzione 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. L'alternanza, infatti, 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 e l'assunzione di decisioni non imparziali. Essa è stata introdotta dall'art. 1, comma 5, lett. b) della legge 190/2012 che dispone che le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere ad ANAC "procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari". Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 10, lett. b), 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" e ancora all'art. 1, comma 4, lett. e), dispone che spetta al Dipartimento della funzione Pubblica definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

2. La misura della rotazione è programmata su base annuale e pluriennale e deve essere considerata anche uno strumento di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane. La sua applicazione, infatti, come avvalorato dall'esperienza internazionale e dall'uso nel settore privato, determina un effetto positivo nel funzionamento dell'Agenzia, rappresentando un "criterio organizzativo" che contribuisce alla formazione del personale accrescendone le conoscenze e la preparazione professionale, determinando l'acquisizione di competenze trasversali ed elevando, in tal modo, le capacità professionali complessive dell'Agenzia.

ART. 4 - CRITERI DI APPLICAZIONE DELLA MISURA E VINCOLI ALLA ROTAZIONE

1. L'applicazione della misura è strettamente connessa a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione. In tale ottica l'applicazione della misura va temperata con l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa. Tra i condizionamenti dell'applicazione della rotazione vi è quello della cosiddetta "infungibilità", derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento (delibera ANAC n.13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della L. 190/2012).

In caso di categorie professionali omogenee, invece, non è invocabile il concetto di infungibilità. Ai fini della rotazione verranno anche valutate, le attitudini e le capacità professionali del dipendente con la precisazione che, al fine di evitare che la rotazione venga esclusa a causa di circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, l'Agenzia programmerà adeguate attività di formazione specifica e affiancamento propedeutico alla rotazione.

2. La rotazione deve essere compatibile con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati dalla misura stessa. A titolo esemplificativo: il ruolo di dirigente sindacale non è in generale ostativo all'applicazione della rotazione: nel caso in cui siano interessati dalla rotazione i dirigenti sindacali è assicurata una informazione specifica alle OO.SS. finalizzata ad ottenere eventuali osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi e nel rispetto delle previsioni della L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori); nel caso in cui la rotazione interessi i dipendenti che beneficiano della l. 104/1992 per assistere familiari essi hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere; qualora invece la rotazione interessi i dipendenti che beneficiano della l. 104/1992 per sé stessi il diritto di scelta è prioritario tra le sedi disponibili.

3. La rotazione non può essere attuata in modo da produrre effetti pregiudizievoli, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del dipendente che abbia segnalato al R.P.C.T. o all'Autorità Nazionale Anticorruzione, o abbia denunciato all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento del servizio, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

ART.5 – AREE A RISCHIO CORRUZIONE

1. Le attività e i processi considerati a rischio corruzione nell'ambito della tecnostruttura dell'Agenzia, così come definita con deliberazione del Direttore Generale, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della Legge 6 novembre 2012 n. 190, sono quelli individuati dal PCTP vigente pro tempore a seguito della mappatura dei processi stessi.

2. Nell'ambito del PCTP sono individuati gli specifici processi a maggior rischio di corruzione, che costituiscono il riferimento per l'individuazione sia delle Aree funzionali omogenee a maggior rischio che dei dirigenti e dei titolari di posizione di EQ (Elevata Qualificazione) a cui applicare la misura della rotazione.

ART. 6 - ROTAZIONE ORDINARIA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. La rotazione dei dirigenti mira a potenziarne la professionalità, nonché ad evitare che possano consolidarsi posizioni di potere correlate alla circostanza che uno stesso dirigente sia responsabile per lungo tempo del medesimo tipo di procedimenti.

2. L'affidamento degli incarichi dirigenziali è effettuato, pertanto, in base al criterio della rotazione.

3. Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata minima pari a tre anni, nel rispetto del limite massimo di cinque anni, così come previsto all'art. 19 del D.lgs 165/2001 e dall'articolo 20 della L.r.77/1999.

4. La durata massima degli incarichi dirigenziali è correlata al livello di rischio corruzione, come determinato per ogni Area funzionale. Nell'ambito del PTCP, e - tenendo conto del livello di rischio attribuito ai processi di rispettiva competenza, il livello di rischio, per ogni Area funzionale è articolato su tre fasce:

Rischio specifico di livello Alto (area rossa)

Rischio specifico di livello Medio (area gialla)

Rischio specifico di livello Basso (area verde)

5. Sulla scorta dell'articolazione di cui al precedente comma 4, la durata degli incarichi dirigenziali è determinata come segue:

Livello di rischio	Tipologia di incarico	Durata massima
Rischio specifico di livello Alto (area rossa)	Dirigenti	6 anni
Rischio specifico di livello Medio (area gialla)	Dirigenti	7 anni
Rischio specifico di livello Basso (area verde)	Dirigenti	9 anni

6. Un'Area funzionale si considera di rischio alto, quando contiene al suo interno il maggior numero complessivo di attività mappate ad alto rischio nel PCTP.

7. La rotazione va modulata prioritariamente in funzione del livello di rischio corruttivo e delle relative potenziali cause. Al riguardo la stessa ANAC, ha ritenuto che "A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso" e che "negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione sarebbe preferibile che la durata dell'incarico fosse limitata al limite minimo legale", in quanto la misura dovrebbe costituire una "prassi fisiologica". Nelle ipotesi in cui non dovesse risultare possibile attuare la rotazione del dirigente, nella deliberazione del Direttore Generale dell'Agenzia di conferimento dell'incarico andranno esplicitate le relative motivazioni. In tal caso dovranno essere attivate le misure di "mitigazione del rischio", di tipo organizzativo e gestionale, come descritte all'art. 9 del presente Disciplinare.

8. Il RPTC monitora che il dirigente al quale si intende conferire l'incarico non venga assegnato a Aree funzionali che, seppure diversamente denominate, rispetto a quelle precedentemente dirette, sono chiamate tuttavia a gestire i medesimi processi e nei confronti dei medesimi stakeholder, rispetto ai quali il soggetto interessato ha maturato il limite massimo di permanenza nell'incarico.

9. Le frazioni di anno superiori a mesi sei (6) saranno computate a anno intero.

10. La rotazione è effettuata secondo i seguenti criteri generali:

- a) avviene al termine dell'incarico la cui durata è stabilita in base a quanto disposto nel presente articolo, fatte salve le ipotesi previste dalla vigente normativa;
- b) l'assegnazione a nuovo incarico prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;
- c) nella rotazione degli incarichi sono valutati il percorso formativo del dirigente e l'esperienza lavorativa pregressa.

11. I Dirigenti potranno partecipare alle procedure di conferimento dei medesimi incarichi ricoperti prima della rotazione, allorché siano trascorsi almeno due anni dalla scadenza del precedente incarico.

12. La rotazione ordinaria degli incarichi dirigenziali deve avvenire, da un punto di vista temporale, in maniera non coincidente rispetto alla rotazione ordinaria dei titolari di Posizione di EQ, laddove istituita, al fine di salvaguardare il primario interesse del buon andamento dell'azione amministrativa attraverso la sua continuità e la conservazione delle necessarie competenze/conoscenze all'interno delle diverse Aree funzionali omogenee. Il dirigente, cui viene assegnato un nuovo incarico, per quanto possibile, deve poter contare su funzionari che vantino un'esperienza adeguata nel settore di assegnazione.

13. Costituiscono eccezioni tassative alla durata massima degli incarichi dirigenziali afferenti a processi amministrativi a rischio:

- a) il collocamento a riposo o comunque la cessazione del servizio del dirigente nell'arco dei successivi sei mesi;
- b) il presidio di processi amministrativi a rischio correlati a calamità naturali o dichiarazioni di emergenza a livello nazionale o locale, con deroga fino a un massimo di sei mesi eventualmente rinnovabili per ulteriori sei mesi;

fermo restando che dovranno essere adottate misure alternative di cui all'art. 9 del presente disciplinare, comunque idonee a superare situazioni di controllo esclusivo dei processi.

ART. 7- PROGRAMMAZIONE DELLA ROTAZIONE DIRIGENTI

1. Il Direttore Generale dell'Agenzia, sentito il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, formula, entro dicembre di ciascun anno, la proposta del piano della rotazione degli incarichi dirigenziali in relazione agli incarichi che giungono a scadenza nell'anno successivo e ne programma i tempi nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 6.

2. Il piano di cui al comma 1 tiene conto della programmazione triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, nonché delle cessazioni dal servizio e delle scadenze degli incarichi.

3. La deliberazione relativa alla pianificazione della rotazione è comunicata al personale dirigenziale interessato anche al fine di favorire il necessario passaggio di consegne.

ART 8 - ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

1. In attuazione del richiamato PNA 2019 e delle indicazioni metodologiche contenute nel citato All. 2, la rotazione verrà attuata anche nei confronti dei Titolari di Posizione di EQ che alla scadenza avranno maturato due incarichi o comunque 6 anni ininterrotti nel medesimo incarico di responsabilità nei settori ad alto e a medio rischio. Nel computo del termine non si tiene conto dei periodi che comportino un'assenza dal lavoro inferiore a sei mesi.
2. Al fine di favorire la rotazione tra i funzionari, quale best practice, verrà adottata una procedura di interpello per individuare le candidature a ricoprire ruoli di posizione di Elevata Qualificazione.
3. I titolari di posizione di EQ potranno essere incaricati dei medesimi incarichi una volta trascorsi almeno due anni.
4. L'applicazione della misura della rotazione ordinaria va estesa al personale delle altre aree contrattuali mediante programmi periodici di rotazione graduale dello stesso, al fine di favorire il continuo arricchimento professionale. Ciò, naturalmente, nel rispetto delle esigenze ed aspirazioni professionali del personale, con particolare riferimento alla sede di servizio dei dipendenti, delle normative in materia sindacale, alle esigenze di funzionalità dell'Agenzia, provvedendo, preliminarmente, ai necessari interventi formativi e di affiancamento. L'applicazione della misura al personale delle aree contrattuali, tenuto conto dell'impatto della stessa su tutta la struttura organizzativa, deve essere organizzata secondo un criterio di gradualità e ragionevolezza per evitare l'interruzione o il rallentamento dell'attività ordinaria. La misura dovrà essere applicata, prioritariamente, al personale che svolge attività nelle Aree funzionali omogenee esposte al livello più alto di rischio ovvero in particolare ai dipendenti di livello più elevato assegnati ai servizi per i quali il fattore abilitante indicato nel PTPCT sia stata individuato nell'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto. Un altro criterio utilizzabile per la rotazione di personale applicato ad un medesimo processo può essere quello dell'anzianità di permanenza nel processo, ossia potrà essere sottoposto per primo a rotazione il dipendente con maggior permanenza nello stesso. Il personale può essere fatto ruotare nella stessa Area funzionale, con una rotazione di carattere funzionale, ovvero attraverso una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati. In tal caso la durata di permanenza nell'Area funzionale deve essere prefissata secondo criteri di ragionevolezza. Allo scopo, peraltro, di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive delle singole Aree interessate, si programmerà con tempistiche sufficientemente differenziate la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale delle aree all'interno di un medesimo ufficio.

ART 9 - MISURE ALTERNATIVE IN CASO DI IMPOSSIBILITÀ ALLA ROTAZIONE

1. Il ricorso alla rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, si prevede che vengano attuate scelte organizzative ed adottate altre misure alternative di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.
2. Nelle aree identificate come maggiormente esposte a rischio corruzione e per le istruttorie più delicate si prevedono:

- meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, stabilendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale all'esito dell'istruttoria;

- l'attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze. A questo proposito si può fare riferimento a quanto elaborato dalla giurisprudenza ormai consolidata in ambito privatistico sull'attuazione del D. Lgs. 231/2001, applicando il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli. In tale ottica si individuano le seguenti modalità:

a) estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;

b) individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;

c) meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);

d) condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al soggetto istruttore, altro personale in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale della istruttoria;

e) misure di articolazione delle competenze ("segregazione delle funzioni") attribuendo a soggetti diversi compiti distinti:

- ✓ svolgimento di istruttorie e accertamenti;
- ✓ adozione di decisioni;
- ✓ attuazioni delle decisioni prese;
- ✓ effettuazione di verifiche e controlli;

f) adozione di misure di rafforzamento della trasparenza, rispetto a quelle già previste per legge. Si evidenzia, al riguardo, che l'Agenzia, ai sensi del vigente normativa (D.Lgs 36/2023), utilizza Banche Dati Nazionali e piattaforme digitali connessi al ciclo di vita dei contratti pubblici, che rendono fruibili i dati e le informazioni e la tracciabilità e la trasparenza delle attività svolte.

ART. 10 - FORMAZIONE E AFFIANCAMENTO

1. Il ricorso alla rotazione del personale, compreso quello di qualifica dirigenziale, deve essere considerato complementare anche con la misura della formazione al fine di favorire, con l'innalzamento della qualità delle competenze, il buon andamento, la continuità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Una formazione di buon livello può, infatti, contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. In tale prospettiva è necessario avviare una pianificazione formativa volta a rendere fungibili le competenze, che possa costituire la base per agevolare il processo di rotazione. L'applicazione della misura della rotazione, previa rilevazione del fabbisogno formativo, quindi, va accompagnata e sostenuta da specifiche attività di formazione che consentano la continua riqualificazione del personale favorendo

l'acquisizione di competenze professionali anche di tipo trasversale al fine di renderle fungibili in una pluralità di ambiti lavorativi connessi alle attività istituzionali dell'Agenzia.

2. In tale logica dovrà essere privilegiata anche un'organizzazione del lavoro che preveda un periodo di affiancamento, seppur non esclusivo, in funzione della complessità delle attività e/o del divario di competenze da colmare del funzionario responsabile di una determinata attività/Dirigente, con un altro soggetto di pari responsabilità che fornirà ogni utile indicazione in merito all'incarico stesso.

3. Per meglio conseguire i risultati sopra evidenziati va, in ogni caso, privilegiata la circolarità delle informazioni all'interno dell'Agenzia, sia attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, sia aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio delle medesime.

8.ART. 11 - MONITORAGGIO E VERIFICA

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 10, lettera b) della legge 6 novembre 2012, n. 190, il RPCT, d'intesa con il Direttore Generale dell'Agenzia, procede alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi.

2. Analogamente, il dirigente con responsabilità in materia di formazione rende disponibile al RPCT ogni informazione richiesta da quest'ultimo sull'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione.

3. Nella Relazione annuale, che costituisce base informativa per l'azione di vigilanza di ANAC, il RPCT espone il livello di attuazione della misura della rotazione e delle relative attività di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate ed esplicitandone le motivazioni al fine di consentire la valutazione delle specifiche ragioni della mancata applicazione dell'istituto.

ART. 12 - ROTAZIONE STRAORDINARIA NEL CASO DI AVVIO DI PROCEDIMENTI PENALI O DISCIPLINARI PER CONDOTTE DI NATURA CORRUTTIVA

1. La rotazione del personale c.d. straordinaria è stata prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. "Testo Unico sul pubblico impiego", all'art. 16, comma 1, lettera l-quater. La citata disposizione stabilisce l'obbligo per l'amministrazione di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere cautelare ed eventuale, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione. Nelle more, invero, dell'accertamento della responsabilità penale o disciplinare del dipendente, le misure giustificano il trasferimento dei soggetti interessati, a titolo temporaneo, ad altra Area funzionale dell'Agenzia.

2. La misura della rotazione straordinaria riguarda tutti coloro che abbiano un rapporto di lavoro con l'Agenzia, ovvero Dirigenti, titolari di posizione di EQ e dipendenti, interni ed esterni, in servizio con contratto a tempo indeterminato o determinato.

3. In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di provvedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, ferma restando la possibilità di sospensione dal servizio, l'Agenzia provvederà nel seguente modo:

a) per il personale Dirigente: si procede, ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. 165/2001, ove possibile, con atto motivato del Direttore Generale dell'Agenzia, al trasferimento a diversa Area funzionale, previa revoca dell'incarico in corso e conseguente assegnazione ad altro incarico; in caso di impossibilità, si procederà invece alla assegnazione a "funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o ad altri incarichi specificatamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, comma 10, D.lgs 165 del 2001). Dato il carattere cautelare del provvedimento, l'incarico dirigenziale è sospeso e attribuito, ad interim, ad altro dirigente.

b) per il personale con incarico di Posizione di EQ: si procede con atto motivato del Direttore Generale dell'Agenzia alla revoca dell'incarico e all'assegnazione del dipendente ad altra Area funzionale;

c) per il restante personale: si procede all'assegnazione ad altra Area funzionale.

4. Per quanto attiene all'ambito oggettivo, e dunque alle fattispecie di illecito che l'Agenzia è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria, vista l'atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma, si ritiene di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione nonché quelli indicati nel D. Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235. L'Agenzia potrà porre a fondamento della decisione di far ruotare il personale la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e dunque potranno conseguentemente essere considerate anche altre fattispecie di reato.

5. In assenza di indicazioni normative e in ragione dell'esigenza che il provvedimento vada a coprire la fase compresa tra l'avvio del procedimento e l'eventuale decreto di rinvio a giudizio, in conformità alle indicazioni rese dall'ANAC, il termine entro il quale esso perde efficacia è fissato in due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio o decreto di archiviazione, il provvedimento perde la sua efficacia. In ogni caso, alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione straordinaria, come stabilita dall'Agenzia, quest'ultima dovrà comunque valutare la situazione che si è determinata per eventuali e ulteriori provvedimenti da adottare.

6. La rotazione straordinaria "anticipa" alla fase di avvio del procedimento penale la conseguenza del trasferimento ad altro ufficio. In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001.

7. Se il trasferimento è già stato disposto in sede di rotazione straordinaria, l'Agenzia può nuovamente disporre il trasferimento (ad esempio ad un'Area funzionale diversa) ma può limitarsi a confermare il trasferimento già disposto, salvo che al provvedimento di conferma si applicano i limiti di validità temporale previsti dalla Legge n. 97/2001.

8. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, ai sensi di quanto stabilito all'art. 3 della Legge 97/2001.

9. Effetti dei procedimenti penali sull'incarico di RPCT:

- a) nei casi "di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva" previsti dall'art. 16, comma 1, lettera 1-quater, del d.lgs. 165/2001 (fase che risponde al momento dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., prescindendo dal requisito del rinvio a giudizio o da quello di una sentenza definitiva) l'Agenzia deve valutare, con provvedimento motivato, se assegnare il dipendente sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio e, conseguentemente, se revocare l'incarico di RPCT;
- b) se invece sussistono i presupposti per trasferimento ad altra Area a seguito di rinvio a giudizio come previsto dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, l'Amministrazione è tenuta a revocare immediatamente l'incarico di RPCT;
- c) in ogni caso i provvedimenti di revoca devono essere tempestivamente comunicati all'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

ART. 13 INFORMATIVA SINDACALE, PUBBLICITÀ E DISPOSIZIONI FINALI

- 1.L'attuazione del presente disciplinare viene garantita nel rispetto delle disposizioni in materia di informazione e partecipazione sindacale.
- 2.Il presente disciplinare entra in vigore dalla data di emanazione dello stesso ed è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.
- 3.Per quanto non disciplinato dal presente disciplinare si rimanda alle linee guida ANAC e alle disposizioni di legge vigenti in materia.