



OGGETTO: SOTTOSEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” DEL PIAO. APPLICAZIONE DELLA MISURA DELLA ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE IN RIFERIMENTO AL CORRENTE MANDATO AMMINISTRATIVO.

Il Presidente della Provincia

Vista la legge 7 aprile 2014, n. 56, recante “*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*”;

Visti:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” e, in particolare, l’articolo 1, comma 4, lett. e), comma 5, lett. b), comma 10, lett. b);
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”;
- l’articolo 6 (*Piano integrato di attività e organizzazione*) del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Visti, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e le relative linee guida/orientamenti emanati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e, in particolare, l’allegato 2 (Rotazione “ordinaria” del personale) del PNA 2019 il quale prevede, per quanto qui di interesse:

- 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 riferimento a quelle con elevato contenuto tecnico;
- si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell’azione amministrativa;
- per l’attuazione della misura è necessario che l’Amministrazione nel proprio Piano chiarisca i criteri, individui la fonte di disciplina e sviluppi un’adeguata programmazione della rotazione;
- tenuto conto dell’impatto che la rotazione ha sull’intera struttura organizzativa, è consigliabile programmare la stessa secondo un criterio di gradualità per mitigare l’eventuale rallentamento dell’attività ordinaria;
- allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, potrebbe risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell’incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all’interno di un medesimo ufficio;
- negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione, sarebbe preferibile che la durata dell’incarico fosse fissata al limite minimo legale. Alla scadenza, la responsabilità dell’ufficio o

del servizio dovrebbe essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;

- non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino nel Piano le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. In questi casi le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare, dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione;
- sono state suggerite, in combinazione o in alternativa alla rotazione, misure quali quella della articolazione delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche;

Visto il Piano integrato di attività e organizzazione (nel seguito anche PIAO o Piano) in quale prevede, nella sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", che i criteri per l'attuazione della rotazione di dirigenti, funzionari e dipendenti preposti alle attività a rischio, siano stabiliti con decreto del Presidente della Provincia, tenendo conto dei seguenti principi generali, fissati dal Piano stesso:

"La misura viene valutata alla scadenza dell'incarico ed è graduata in relazione al livello di rischio dell'attività considerata, sempre salvaguardando la continuità della gestione amministrativa e la professionalità specifica dei soggetti coinvolti, anche attraverso percorsi di affiancamento e di formazione mirata. Ai fini della rotazione si tiene conto di eventuali relazioni di parentela o professionali tra le suddette figure apicali e gli Amministratori della Provincia di Brescia, di Enti Pubblici o Enti Privati controllati, oppure regolati o finanziati dal Settore di appartenenza delle medesime figure.

Non si fa luogo, comunque, a rotazione se non esistono all'interno dell'Ente almeno due professionalità aventi tutti i titoli culturali, professionali, ovvero specializzazioni, richiesti per ricoprire l'incarico oggetto di rotazione.

Al fine di assicurare continuità alla gestione amministrativa dell'Ente nel suo complesso, la rotazione del personale dovrà svilupparsi in modo graduale evitando il susseguirsi, in breve tempo, di provvedimenti concernenti diverse categorie di soggetti quali, ad esempio, dirigenti, posizioni organizzative, funzionari.

La rotazione tiene conto anche di eventuali riorganizzazioni che comportino la ridefinizione delle strutture ovvero delle posizioni organizzative, tali da ridisegnarne le competenze, nonché dell'effettivo stato di attuazione del processo di riordino delle Province evitando, per quanto possibile, di disporre provvedimenti di rotazione in situazioni in fase di imminente trasformazione" (PIAO 2022 – 2024 approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 363/2022);

Dato atto che, sulla base dei principi di cui sopra, sono stati nel tempo approvati i seguenti decreti del Presidente della Provincia:

- n. 75 in data 5 novembre 2014 "Approvazione del nuovo quadro organizzativo e dei criteri di rotazione del personale apicale maggiormente esposto al rischio di corruzione";
- n. 120 in data 9 maggio 2019 "Criteri per la rotazione dei nuovi incarichi di posizione organizzativa";
- n. 88 in data 28 aprile 2022 "Aggiornamento dei criteri di rotazione del personale diverso dai dirigenti e dalle posizioni organizzative";
- n. 309 in data 29 novembre 2022 "Approvazione del testo coordinato dei criteri per la rotazione ordinaria del personale";

Tenuto conto che, in applicazione dei suddetti criteri, la Provincia di Brescia ha provveduto, negli anni, ad attuare significative forme di rotazione del personale, anche in attuazione al processo di riordino delle Province di cui alla legge n. 56 del 2014 e conseguente Piano di riassetto organizzativo approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 24 in data 29 agosto 2018. Nelle Relazioni che il RPCT ha elaborato ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, risulta descritta l'applicazione della misura della rotazione del personale;

Considerato che, con l'avvio del corrente mandato amministrativo si rende opportuno valutare l'applicazione dei criteri della rotazione ordinaria del personale, al fine di contemperare tale misura con la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa dell'Ente nel suo complesso, alla luce di aggiornati elementi di contesto, che di seguito si riassumono:

- ridotto numero di figure dirigenziali di ruolo (n. 5 dirigenti) di cui: n. 1 infungibile (dirigente Advocatura), n. 1 dirigente tecnico (architetto con iscrizione al relativo albo); n. 3 dirigenti amministrativi, con limitatissimi margini nell'effettuare la rotazione nel rispetto delle relative professionalità;
- presenza di n. 2 dirigenti tecnici assunti con contratto a tempo determinato (articolo 110, d.lgs. n. 267/2000);
- le suddette figure dirigenziali risultano particolarmente ridotte anche in relazione alla dotazione organica di personale dell'Ente che assomma a 359 unità in servizio al 1° gennaio 2023. Si rappresenta che, a fronte di una dotazione di n. 18 dirigenti nell'anno 2010, dall'anno 2014, le figure dirigenziali hanno subito la seguente riduzione:

Anno	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Dirigenti di ruolo	11	8	5	5	5	4	*6	5	5	5
Dirigenti a tempo determinato	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
Totale	14	11	9	8	7	6	8	7	7	7

*si evidenzia che n. 1 dirigente è transitato ad altro Ente subito dopo l'assunzione in Provincia

- previsione, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, dell'assunzione di due dirigenti a tempo indeterminato;
- concomitante scadenza, al 29/30 aprile 2023, degli attuali incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa;
- significative riorganizzazioni nelle aree a rischio che hanno comportato la ridefinizione delle strutture ovvero delle posizioni organizzative, tali da ridisegnarne le competenze. Tra le principali si possono evidenziare:
 - nell'ambito delle funzioni ambientali, si è provveduto, con decreto n. 198/2020, a smembrare il precedente settore (Settore dell'Ambiente e della protezione civile) in due nuovi Settori (Settore Sviluppo industriale e paesaggio; Settore Sostenibilità ambientale e protezione civile) affidati a due dirigenti diversi, rispetto all'unico dirigente che in precedenza gestiva tutte le funzioni;
 - nell'ambito dei lavori pubblici, si è provveduto, con i decreti n. 25/2019 e n. 198/2020, a smembrare il precedente settore (Settore delle Strade – Edilizia scolastica e direzionale) in due nuovi settori (Settore edilizia scolastica e direzionale; Settore delle strade e dei

Documento firmato digitalmente

trasporti) affidati a due dirigenti diversi, rispetto all'unico dirigente che in precedenza gestiva tutte le funzioni;

- vi è anche da evidenziare che, con particolare riferimento all'edilizia scolastica, sono ad oggi avviati/in fase di progettazione n. 25 interventi finanziati con fondi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per un importo di oltre 37 milioni di euro, con conseguente necessità che gli stessi vengano eseguiti con la necessaria continuità e rendicontati nei tempi previsti per usufruire dei finanziamenti assegnati;
- da ultimo, con la modifica del quadro organizzativo disposta con decreto n. 317/2022 e conseguente ridefinizione di alcuni incarichi dirigenziali, sono state attuate ulteriori forme di rotazione dei dirigenti in Settori a rischio;
- più in generale, si evidenziano nella sottostante tabella, i valori della rotazione di dirigenti e posizioni organizzative nel corso degli anni demandando, per approfondimenti, alle Relazioni del RPCT più sopra richiamate:

Anno	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
n. Dirigenti ruotati	6	0	0	4	0	3	0	0	0	2
n. PO ruotate	8	0	0	1	0	2	0	2	2	0
Totale	14	0	0	5	0	5	0	2	2	2

Considerato che i richiamati criteri di rotazione prevedono che la misura venga valutata alla scadenza degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa e che, in questa particolare fase, considerato il limitato numero di dirigenti come sopra indicato e la simultanea scadenza degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa, ciò costituisca un impedimento di carattere organizzativo che limita fortemente le possibilità di rotazione del personale dirigenziale e in grado di determinare, altresì, il susseguirsi, in breve tempo, di provvedimenti concernenti diverse categorie di soggetti (dirigenti/posizioni organizzative) con conseguente possibile impatto sul regolare andamento dell'attività degli uffici;

Considerato, altresì, che si è provveduto anche ad effettuare significative riorganizzazioni nelle aree a rischio che hanno comportato la ridefinizione delle strutture ovvero delle posizioni organizzative, tali da ridisegnarne le competenze come sopra specificato;

Valutato che, nel contemperamento della misura in discorso con la continuità dell'azione amministrativa dell'Ente nel suo complesso, oltre che nella considerazione della necessità di salvaguardare la professionalità specifica dei soggetti coinvolti, risulti opportuno dare avvio ad ulteriori forme di rotazione nel momento in cui verranno assunte le due nuove figure dirigenziali previste dalla programmazione triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, con conseguente possibilità di rotazione effettiva nel rispetto di competenze e professionalità;

Ritenuto, pertanto, di precisare negli atti di conferimento degli incarichi che i medesimi potranno essere oggetto di modificazione in attuazione ai criteri per la rotazione del personale maggiormente esposto, entro il 31 dicembre 2024 rendendo evidenza, nei medesimi atti di incarico, delle misure alternative nel frattempo applicate;

Ritenuto, inoltre, di apportare alcune modificazioni ai criteri/procedure vigenti al fine di renderli coerenti con quanto sopra esposto nonché al fine di precisare, nell'ambito dei medesimi, un idoneo periodo di "raffreddamento", trascorso il quale risulta possibile per il soggetto destinatario del provvedimento di rotazione, tornare a ricoprire le funzioni in precedenza esercitate;

Visto il documento allegato al presente atto recante l'aggiornamento dei *“Criteri e procedure per la rotazione ordinaria del personale”* e ritenutolo meritevole di approvazione;

Dato atto che i suddetti criteri sono stati oggetto di informazione alla RSU e alle OO.SS.;

Visto il vigente Regolamento dell'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e, in particolare, l'art. 36, comma 7 a mente del quale *“Il Presidente, in relazione ad esigenze organizzative o di migliore funzionalità dei servizi, al perseguimento di determinati risultati o all’attuazione di specifici piani o programmi, può modificare la definizione degli incarichi conferiti”*;

Ravvisata la necessità di dare immediata eseguibilità al presente atto;

Visto, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Segretario Generale in veste di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Visto, ai sensi del vigente Statuto, il parere favorevole sotto il profilo di legittimità del Segretario Generale;

DECRETA

1. Di dare avvio ad ulteriori forme di rotazione ordinaria del personale maggiormente esposto al rischio di corruzione nel momento in cui verranno assunte le due nuove figure dirigenziali previste dalla programmazione triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2024;
2. di precisare negli atti di conferimento degli incarichi che i medesimi potranno essere oggetto di modificazione in attuazione ai criteri per la rotazione del personale maggiormente esposto, entro il 31 dicembre 2024 rendendo evidenza, nei medesimi atti di incarico, delle misure alternative nel frattempo applicate;
3. di approvare, ai sensi di quanto previsto dalla sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il documento allegato quale parte integrante e sostanziale al presente decreto recante *“Criteri e procedure per la rotazione ordinaria del personale”*;
4. di revocare, con l'entrata in vigore del presente atto, il decreto del Presidente della Provincia n. 309 in data 29 novembre 2022;
5. di dichiarare, ai sensi dell'articolo 17, comma 4, dello Statuto provinciale, il presente decreto immediatamente eseguibile all'atto della sua sottoscrizione.

Brescia, li 27-04-2023

IL PRESIDENTE

EMANUELE MORASCHINI



SOTTOSEZIONE
“RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”
DEL PIAO

Criteri
per la rotazione ordinaria del personale

Indice

1. PREMESSA.....	3
2. CRITERI.....	3
2.1 La rotazione dei dirigenti.....	3
2.2 La rotazione delle posizioni organizzative.....	4
2.3 La rotazione del restante personale.....	4
2.4 Le misure alternative.....	5
2.5 Il periodo di raffreddamento.....	5
3. PROCEDURE.....	5
3.1 Procedura per dirigenti e posizioni organizzative.....	5
3.2 Procedura per il restante personale.....	6
3.3 La programmazione della rotazione ordinaria.....	6
4. MONITORAGGIO.....	6

1. PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (nel seguito anche PIAO o Piano) prevede, nella sottosezione denominata “Rischi corruttivi e trasparenza”, che i criteri per l’attuazione della rotazione di dirigenti, funzionari e dipendenti preposti alle attività a rischio, siano stabiliti con decreto del Presidente della Provincia, tenendo conto dei seguenti principi generali, fissati dal Piano stesso:

“La misura viene valutata alla scadenza dell’incarico ed è graduata in relazione al livello di rischio dell’attività considerata, sempre salvaguardando la continuità della gestione amministrativa e la professionalità specifica dei soggetti coinvolti, anche attraverso percorsi di affiancamento e di formazione mirata. Ai fini della rotazione si tiene conto di eventuali relazioni di parentela o professionali tra le suddette figure apicali e gli Amministratori della Provincia di Brescia, di Enti Pubblici o Enti Privati controllati, oppure regolati o finanziati dal Settore di appartenenza delle medesime figure.

Non si fa luogo, comunque, a rotazione se non esistono all’interno dell’Ente almeno due professionalità aventi tutti i titoli culturali, professionali, ovvero specializzazioni, richiesti per ricoprire l’incarico oggetto di rotazione.

Al fine di assicurare continuità alla gestione amministrativa dell’Ente nel suo complesso, la rotazione del personale dovrà svilupparsi in modo graduale evitando il susseguirsi, in breve tempo, di provvedimenti concernenti diverse categorie di soggetti quali, ad esempio, dirigenti, posizioni organizzative, funzionari.

La rotazione tiene conto anche di eventuali riorganizzazioni che comportino la ridefinizione delle strutture ovvero delle posizioni organizzative, tali da ridisegnarne le competenze, nonché dell’effettivo stato di attuazione del processo di riordino delle Province evitando, per quanto possibile, di disporre provvedimenti di rotazione in situazioni in fase di imminente trasformazione” (PTPCT 2022 – 2024 approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 95/2022).

Nel rispetto dei suddetti principi generali, vengono definiti i seguenti criteri di rotazione aggiornati.

Il presente documento tratta esclusivamente la rotazione “ordinaria” del personale, che si distingue dalla rotazione “straordinaria” prevista dall’articolo 16, comma 1, lettera l-quater del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, per la quale si fa diretto rinvio alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

2. CRITERI

2.1 La rotazione dei dirigenti

Per la rotazione dei dirigenti, vengono adottati i seguenti criteri, nel rispetto dei principi indicati nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO:

- la rotazione interessa i dirigenti preposti alle attività a più elevato rischio di corruzione (Rischio Rilevante), così come definite nel Piano e viene attuata per i nuovi incarichi da conferire;
- la rotazione interessa quei dirigenti che hanno ricoperto continuativamente le medesime funzioni per un periodo superiore a cinque anni e per i quali non è già formalmente previsto il collocamento a riposo;
- non si fa luogo, comunque, a rotazione, dandone adeguata motivazione nei relativi atti, nel caso di impedimenti di tipo organizzativo, quali il ridotto numero di figure dirigenziali appartenenti a determinati profili (tecnico o amministrativo) e/o specializzazioni, e avuto, altresì, riguardo alla rilevanza delle attività svolte dai singoli Settori.

Tra gli elementi di impedimento organizzativo possono rientrare anche, a titolo esemplificativo, la necessità di dare continuità ad attività e procedimenti di pianificazione già avviati, avuto anche

riguardo alla necessaria distinzione e terzietà tra autorità competente e autorità procedente per la valutazione ambientale strategica, e la necessità di dare continuità ad attività e programmi di intervento correlati a finanziamenti rilevanti e a carattere pluriennale (esempio: PNRR, manutenzione grandi infrastrutture).

2.2 La rotazione delle posizioni organizzative

La misura viene valutata alla scadenza dell'incarico per quelle posizioni organizzative che contemporaneamente:

- svolgono di norma più attività classificate dalla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, come a Rischio Rilevante;
- non sono state oggetto di significativi mutamenti delle funzioni attribuite a seguito del Piano di Riassetto dell'Ente o di atti successivi e per le stesse non è già formalmente previsto il collocamento a riposo;
- hanno svolto continuativamente le medesime funzioni per un periodo superiore a 7 anni senza che negli ultimi due anni sia ruotato il dirigente della Struttura.

Non si fa comunque luogo a rotazione, dandone adeguata motivazione nei relativi atti, qualora non esistano nell'Ente almeno due professionalità aventi tutti i titoli culturali, professionali, ovvero specializzazioni, richiesti per ricoprire l'incarico oggetto di rotazione, ovvero quando la misura possa seriamente compromettere la continuità amministrativa dell'Ente nel suo complesso o di singoli Settori.

Tra gli elementi di impedimento organizzativo possono rientrare anche, a titolo esemplificativo, la necessità di non interrompere attività di natura pianificatoria/programmatoria già avviate o in fase di imminente avvio, e la necessità di dare continuità ad attività e programmi di intervento correlati a finanziamenti rilevanti e a carattere pluriennale (esempio: PNRR, manutenzione grandi infrastrutture).

2.3 La rotazione del restante personale

Il presente paragrafo si riferisce al personale dipendente diverso dai dirigenti e dalle posizioni organizzative.

La misura viene valutata per quei dipendenti che contemporaneamente:

- svolgono attività classificate dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza come a Rischio Rilevante;
- non sono stati oggetto di significativi mutamenti delle funzioni e attività loro attribuite a seguito del Piano di Riassetto dell'Ente o di atti successivi e per gli stessi non è già formalmente previsto il collocamento a riposo;
- hanno svolto continuativamente le medesime funzioni e attività per un periodo superiore a: 9 anni per Funzionari, Responsabili del procedimento e Capi Ufficio e 12 anni per tutti gli altri, senza che negli ultimi cinque anni sia ruotato il dirigente della Struttura, ovvero il responsabile di posizione organizzativa, ovvero il diretto superiore gerarchico.

Non sono in ogni caso soggetti alla misura della rotazione quei dipendenti con mansioni meramente operative e esecutive, quali i cantonieri, i centralinisti, gli uscieri.

Non si fa comunque luogo a rotazione, dandone adeguata motivazione nei Piani di rotazione, qualora non esistano nell'Ente almeno due professionalità aventi tutti i titoli culturali, professionali, ovvero specializzazioni, richiesti per svolgere le funzioni o attività oggetto di

rotazione, ovvero quando la misura possa seriamente compromettere la continuità amministrativa dell'Ente nel suo complesso o di singoli Uffici o Settori.

2.4 Le misure alternative

Nel caso in cui non sia possibile attuare la rotazione, si dovranno comunque prevedere nei singoli processi interessati idonee misure alternative, finalizzate ad evitare il crearsi di situazioni di monopolio di competenze quali, a titolo esemplificativo:

- rafforzamento delle misure di trasparenza – anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione;
- la segmentazione delle responsabilità all'interno dei procedimenti amministrativi afferenti all'incarico (attribuzione a soggetti diversi di compiti relativi a: a) svolgimento istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche);
- condivisione delle fasi procedurali ove più soggetti condividono le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria (es. Conferenze dei servizi; Gruppi di lavoro, ecc.);
- rotazione “funzionale” mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di casualità e comunque avendo modo di evitare il persistere per lunghi periodi di tempo della relazione fra soggetto che istruisce la pratica ed i destinatari dell'atto.

2.5 Il periodo di raffreddamento

Per periodo di raffreddamento si intende un arco temporale trascorso il quale risulta possibile per il soggetto destinatario del provvedimento di rotazione, tornare a ricoprire le funzioni in precedenza esercitate. In considerazione dei diversi gradi di responsabilità rivestiti dalle diverse categorie di personale e fermi restando gli elementi di impedimento organizzativo e la garanzia di continuità dell'azione amministrativa, si definiscono i seguenti periodi di raffreddamento: due anni per i dirigenti e per le posizioni organizzative; un anno per il restante personale.

3. PROCEDURE

3.1 Procedura per dirigenti e posizioni organizzative

Per dirigenti e posizioni organizzative viene attuata la seguente procedura:

1. in vista della scadenza degli incarichi (almeno un mese prima) ovvero in tempo utile al fine di attivare la rotazione, il Settore Risorse Umane provvede ad elaborare un prospetto dal quale emerga la situazione di ciascun dirigente, ovvero posizione organizzativa, rispetto ai parametri di cui al punto 2. Nel medesimo prospetto vengono, altresì, evidenziati eventuali impedimenti alla rotazione per determinate figure prevedendo per le stesse idonee misure alternative;
2. il prospetto di cui sopra viene trasmesso al Presidente della Provincia (per i dirigenti) ovvero ai dirigenti dei Settori interessati (per le posizioni organizzative) oltre che al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);

3. in caso di posizioni organizzative, l'avviso di selezione specifica le posizioni per le quali si rende necessario attivare la rotazione, prevedendo la relativa programmazione della misura;
4. al fine di prevenire possibili situazioni di conflitto di interessi, nella fase precedente al conferimento dell'incarico, il Settore Risorse Umane provvede all'acquisizione delle dichiarazioni di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (per dirigenti e posizioni organizzative che svolgono funzioni dirigenziali) e - per tutti - di quelle previste dal Codice di Comportamento dei Dipendenti della Provincia di Brescia. In caso di posizioni organizzative, l'acquisizione delle dichiarazioni avviene nell'ambito dei relativi avvisi;
5. gli organi competenti per il conferimento degli incarichi (dirigenziali o di posizione organizzativa) tengono conto di quanto contenuto nei suddetti prospetti e dichiarazioni;
6. nei provvedimenti di conferimento degli incarichi, viene dato atto del rispetto dei criteri per la rotazione motivando specificamente eventuali impedimenti.

3.2 Procedura per il restante personale

Per il personale diverso da dirigenti e posizioni organizzative, viene attuata la seguente procedura:

1. all'interno di ciascun Settore che svolge attività a Rischio Rilevante, il relativo dirigente provvede a redigere un Piano di rotazione del personale, di respiro triennale con possibilità di aggiornamento in caso di mutamenti organizzativi;
2. il Piano di cui sopra, redatto sulla base dello schema – tipo messo a disposizione dal Settore delle Risorse Umane:
 - individua le possibilità di rotazione nell'ambito del Settore stesso, sia nella forma di assegnazione del dipendente ad altro Ufficio, sia nella forma della attribuzione allo stesso di differenti funzioni e attività;
 - evidenzia eventuali impedimenti alla rotazione per determinate figure prevedendo per le stesse idonee misure alternative;
 - propone, se del caso, al Direttore d'Area, o al Segretario Generale per i Settori non inseriti in alcuna Area, eventuali forme di rotazione intersettoriale;
3. ciascun dirigente provvede ad inviare copia del Piano di rotazione del personale al Settore delle Risorse Umane e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

3.3 La programmazione della rotazione ordinaria

Per evitare il susseguirsi, in breve tempo, di provvedimenti concernenti diverse categorie di soggetti, dovrà essere programmata in periodi diversi la rotazione relativa a: 1) dirigenti, 2) posizioni organizzative, 3) altro personale, seguendo l'ordine indicato.

Eventuali ulteriori indicazioni circa la programmazione della rotazione ordinaria potranno essere contenute nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

4. MONITORAGGIO

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza prevede idonee forme di monitoraggio circa l'attuazione dei criteri e delle procedure contenuti nel presente atto.