



Deliberazione della Giunta Comunale

n. 182 del 10/03/2026

Oggetto: PIANO OPERATIVO ROTAZIONE ORDINARIA PERSONALE (2026). APPROVAZIONE.

L'anno duemilaventisei, addì dieci del mese di Marzo, alle ore 16:00 e segg. nella Residenza Comunale di Livorno, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

1	SALVETTI LUCA	Sindaco	Presente
2	CAMICI LIBERA	Vice Sindaco	Assente
3	RASPANTI ANDREA	Assessore	Presente
4	FERRONI VIOLA	Assessore	Presente (videoconferenza)
5	CEPPARELLO GIOVANNA	Assessore	Presente
6	MIRABELLI FEDERICO	Assessore	Presente
7	VIVIANI SILVIA	Assessore	Presente
8	MAGNANI MICHELE	Assessore	Presente
9	GARUFO ROCCO	Assessore	Presente
10	RAFANELLI ANGELA	Assessore	Presente

Presiede l'adunanza il Sindaco Luca Salvetti

Assiste il Segretario Generale Michele D'Avino

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 la quale prevede all'art.1, comma 5, lett. b) che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 devono definire e trasmettere all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) «*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».

- il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013 di cui alla Delibera CiVIT n. 72 dell'11 settembre 2013 che ha previsto nello specifico - Allegato 1 paragrafo B5 - le modalità di attuazione delle misure del Piano della Rotazione Ordinaria per le pubbliche amministrazioni;
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 – Allegato 2 (“*La rotazione ordinaria del personale*”) - di cui alla delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019 con cui sono state nel tempo definite e aggiornate le misure, le modalità attuative e gli ambiti applicativi del Piano della Rotazione Ordinaria;
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 approvato in via definitiva dall'ANAC in data 17 gennaio 2023 e finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative anche alla luce delle recenti riforme introdotte con il PNRR e della disciplina sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

premesse che:

- con delibera n. 8 del 15/01/2020 l'ANAC raccomandava al Comune di Livorno, sino al 2019 inadempiente rispetto a quanto richiesto dalla normativa, di approvare in tempi brevi il Piano Operativo della Rotazione del Personale e di far confluire i criteri generali adottati per la rotazione nel PTPCT 2020-2022 del Comune di Livorno, disponendo al riguardo una specifica attività di monitoraggio sull'osservanza di quanto raccomandato;
- con propria deliberazione n. 61 del 30/01/2020 veniva approvato il PTPCT 2020-2022 nel quale, per la prima volta, venivano definiti i criteri generali per l'attuazione della rotazione del personale dirigente e del personale non dirigenziale operante nelle aree a rischio corruzione;
- con successiva propria deliberazione n. 282 del 17/06/2020, recependo i criteri e gli indirizzi operativi del citato PTPCT 2020-2022, il Comune di Livorno addiveniva all'approvazione per la prima volta del Piano Operativo della Rotazione Ordinaria del Personale;
- l'ANAC, fasc. n. 3925/2020 in atti A.C. prot. 114958 del 23/10/2020, nell'adunanza del 21/10/2020, nel prendere atto del conformarsi del Comune di Livorno alle indicazioni dell'Autorità e del recepimento nel PTPCT 2020-2022 delle indicazioni sulla misura della rotazione rappresentate nella predetta raccomandazione, deliberava la definizione dell'attività di monitoraggio;

dato atto che:

- con propria deliberazione n. 282 del 17/06/2020, in attuazione degli indirizzi operativi del PTPCT 2020-2022, veniva approvato il Piano Operativo della Rotazione Ordinaria del Personale (anno 2020);
- con propria deliberazione n. 198 del 29/04/2021 con la quale, in attuazione del PTPCT 2021-2023, veniva approvato l'aggiornamento del Piano Operativo della Rotazione Ordinaria (anno 2021);
- con propria deliberazione n. 116 del 8/03/2022 con la quale, in attuazione di quanto previsto dal PTPCT 2022-2024 (rif.to deliberazione G.C. n. 34 del 28/01/2022 successivamente aggiornato nella sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO del Comune di Livorno 2022-2024 approvato con deliberazione G.C. n. 389 del 28/06/2022), è stato approvato il Piano della Rotazione Ordinaria del Personale (anno 2022);
- con propria deliberazione n. 168 del 17/03/2023 veniva approvato il Piano Operativo della Rotazione Ordinaria del Personale (anno 2023);

- con propria deliberazione n. 148 del 05/03/2024 per come rettificata dalla deliberazione G.C. n. 169 del 12/03/2024 veniva approvato il Piano Operativo della Rotazione Ordinaria del Personale (anno 2024);

- con propria deliberazione n. 103 del 21/02/2025 veniva approvato il Piano Operativo della Rotazione Ordinaria del Personale (anno 2025);

vista la deliberazione C.C. n. 250 del 19/12/2025 con la quale sono state approvate le Linee generali ed obiettivi strategici della sottosezione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” del PIAO 2026-2028;

richiamata la propria deliberazione n. 44 del 27/01/2026 con la quale è stato approvato il PIAO 2026-2028 del Comune di Livorno contenente, tra l’altro, la sezione 2.3 “*Rischi corruttivi e Trasparenza*” e il relativo allegato 1.1, composto da Parte Generale, Schede di gestione del rischio corruzione e Sezione Amministrazione Trasparente – elenco obblighi di pubblicazione;

visto, in particolare, il punto 9 (Parte Generale) dell’allegato “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO 2026-2028 dedicato alla disciplina della misura anticorruptiva della Rotazione del personale;

richiamato nello specifico il punto 9.1.1 lett. c) dell’allegato della sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” il quale prevede, tra i criteri generali della rotazione, che “*la durata degli incarichi dirigenziali a tempo indeterminato e degli incarichi di posizione organizzativa nelle aree a maggior rischio corruzione è di norma fissata in 3 anni. E' fatta salva la possibilità di proroga motivata fino ad un massimo complessivo di 5 anni conformemente alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco; in tal caso dovrà essere prevista l'applicazione di misure di prevenzione alternative alla rotazione*” e lett. d) “*In deroga a quanto previsto alla lettera precedente, nelle aree a maggior rischio corruzione può essere disposto il rinnovo degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa solamente per comprovate esigenze di tutela del buon andamento dell'azione amministrativa, al fine di evitare situazioni che possano comportare inefficienza dell'organizzazione della struttura operativa dell'Ente ovvero possano comportare inefficienze o inefficacia nella erogazione dei servizi dell'amministrazione. Il provvedimento di rinnovo degli incarichi deve essere congruamente motivato in ordine alla presenza dei suddetti presupposti e deve in ogni caso stabilire l'adozione di misure alternative alla rotazione al fine di garantire comunque la mitigazione dei rischi corruttivi*”;

rilevato che allo scopo è stata svolta un'attività istruttoria che ha portato alla predisposizione, a cura del Settore “*Risorse Umane, Organizzazione e Controllo*”, di una bozza di aggiornamento del Piano Operativo della Rotazione Ordinaria, composta di n. 16 articoli e n. 6 allegati, preventivamente trasmessa al Segretario Generale – RPCT – e al Direttore Generale (rif. protocollo n. 0016680 del 05/02/2026);

vista la propria precedente decisione n. 50 del 24/02/2026 con la quale si apprezza il rapporto protocollo n. 0016680 del 05/02/2026 a firma congiunta del Dirigente del Settore “*Risorse Umane Organizzazione e Controllo*” e del Responsabile dell’Ufficio “*Programmazione assuntiva e reclutamento, U.P.D., Piano di rotazione dell’ente*” contenente la bozza di Piano Operativo della Rotazione ordinaria di cui al punto precedente;

considerato che è tuttora in corso un’attività istruttoria finalizzata a verificare l’eventuale inserimento di n. 2 ulteriori processi, attualmente non inseriti nella mappatura dei processi di cui all’Allegato 1 del presente atto, nonché preventivamente nelle schede di gestione del rischio di cui all’Allegato 1.1 Sottosezione 2.3 “*Rischi corruttivi e Trasparenza*” del PIAO 2026-2028;

ritenuto, tuttavia, nelle more delle conclusioni di tale istruttoria da parte della Segreteria Generale,

di procedere all'approvazione del presente Piano della Rotazione, riservandosi ogni eventuale successivo aggiornamento;

dato atto delle informative inviate (di cui l'ultima in data 26/02/2026) alle OO.SS. ed alla RSU Dirigenti e aziendale ai fini di una preventiva informazione;

richiamata l'ordinanza n. 317 del 05/08/2024 con la quale il Sindaco conferma la nomina del Dr. D'Avino Michele Segretario Generale del Comune di Livorno e Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ai sensi dell'art. 1, comma 7, L. n. 190/2012;

ravvisata la propria competenza ai sensi dell'art. 48, co. 3, del D.lgs. n. 267/2000;

acquisito il parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000;

dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Con votazione espressa per quanto riguarda l'immediata eseguibilità che si intende attribuire al presente atto ai sensi dell'art. 134, comma 4 D.lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

1. **di dare atto** che le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate costituiscono parte integrante del presente provvedimento;
2. **di approvare** il Piano Operativo per la Rotazione Ordinaria del Personale (anno 2026), comprensivo di n. 6 allegati parti integranti e sostanziali del presente atto, di cui riservati non pubblicabili ai sensi delle disposizioni vigenti in materia di privacy gli allegati nn. 2, 3, 4, 5 e 6;
3. **di dare atto** che con l'approvazione di cui al punto precedente cessa l'efficacia del Piano Operativo della Rotazione (anno 2025) approvato con deliberazione G.C. n. 103 del 21/02/2025;
4. **di trasmettere** la presente deliberazione alle OO.SS e alla R.S.U.;
5. **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D.lgs. n. 267/2000;
6. **di disporre** la pubblicazione del presente Piano Operativo sul sito web istituzionale del Comune di Livorno nella sezione "*Amministrazione Trasparente*";
7. **di incaricare** il Settore proponente di provvedere a fornire adeguata informativa a tutto il personale dipendente e di procedere all'esecuzione del presente atto.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Segretario Generale
Michele D'Avino

Il Sindaco
Luca Salvetti

Contrassegno Elettronico

TIPO CONTRASSEGNO: QR Code

IMPRONTA (SHA-256): 9aca51ffe3a3058445bc6713179713183176d7a330c40ad56912b592c2ade9ec

Firme digitali presenti nel documento originale

MICHELE D'AVINO
LUCA SALVETTI

Dati contenuti all'interno del Contrassegno Elettronico

Delibera di Giunta N.182/2026

Data: 10/03/2026

Oggetto: PIANO OPERATIVO ROTAZIONE ORDINARIA PERSONALE (2026). APPROVAZIONE.



Ai sensi dell'articolo 23-ter, comma 5, del D.Lgs. 82/2005, le informazioni e gli elementi contenuti nel contrassegno generato elettronicamente sono idonei ai fini della verifica della corrispondenza al documento amministrativo informatico originale. Si precisa altresì che il documento amministrativo informatico originale da cui la copia analogica è tratta è stato prodotto dall'amministrazione ed è contenuto nel contrassegno.



URL: http://www.timbro-digitale.it/GetDocument/GDOCController?qrc=a24ec677756c2f8f_p7m&auth=1

ID: a24ec677756c2f8f



Comune di Livorno

**PIANO OPERATIVO
DELLA ROTAZIONE
ORDINARIA DEL PERSONALE
(anno 2026)**

Indice

Premessa.....	Pg.5
Articolo 1..... Il quadro ordinamentale	Pg.5
Articolo 2..... I criteri della rotazione	Pg.6
Articolo 3 La sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO 2026-2028 del Comune di Livorno	Pg.6
Articolo 4..... Finalità del Piano Operativo della Rotazione	Pg.6
Articolo 5..... Figure infungibili	Pg.6
Articolo 6..... Periodo di raffreddamento	Pg.7
Articolo 7..... Rotazione e formazione. Affiancamento	Pg.7
Articolo 8..... Mappatura dei processi e livelli di rischio	Pg.7
Articolo 9..... Incarichi dirigenziali	Pg.8
Articolo 10..... Incarichi di elevata qualificazione	Pg.8
Articolo 11..... Rotazione degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione	Pg.8

Articolo 12.....	Pg.8
Misure alternative e/o complementari alla rotazione ordinaria	
Articolo 13.....	Pg.10
Area di rischio trasversale - Contratti Pubblici	
Articolo 14.....	Pg.11
Funzioni di responsabilità	
Articolo 15.....	Pg.11
Agenti contabili	
Articolo 16.....	Pg.11
Norma finale e di rinvio	

Premessa

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 ha dunque l'obiettivo di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito nell'assunto che l'alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure riduca il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

La rotazione rappresenta, tuttavia, anche un criterio organizzativo che può contribuire sia alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione del lavoratore in ciò qualificando il suo livello di professionalità, sia ad elevare le capacità professionali complessive dell'Amministrazione. L'applicazione di tale misura non prescinde da una contestuale analisi valutativa dell'esigenza di assicurare nel contempo la continuità ed il buon andamento dell'attività amministrativa.

Nell'anno 2020, stante la previsione per la prima volta dei criteri generali per l'attuazione della rotazione ordinaria nel PTPCT 2020-2022 (rif.to deliberazione G.C. n. 61 del 30/01/2020), è stato approvato con deliberazione G.C. n. 282 del 17/06/2020 il primo Piano Operativo per la Rotazione Ordinaria del Personale del Comune di Livorno.

Con successive deliberazioni G.C. n. 198 del 29/04/2021, n. 114 del 8/03/2022, n. 50 del 31/01/2023, nn. 148 del 5/03/2024, n. 169 del 12/03/2024 e n. 43 del 28/01/2025 sono stati approvati rispettivamente gli aggiornamenti del Piano Operativo della Rotazione Ordinaria per le annualità 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025.

Il presente Piano viene adottato, quale aggiornamento del precedente, alla luce dei nuovi indirizzi operativi che, sulla base delle linee generali ed obiettivi strategici della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" di cui alla deliberazione C.C. n. 250 del 19/12/2025, sono contenuti nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2026-2028 del Comune di Livorno, approvato con deliberazione G.C. n. 44 del 27/01/2026.

Articolo 1

Il quadro ordinamentale

1. La legge 6 novembre 2012, n.190 prevede all'art.1, comma 5, lett. b) che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 devono definire e trasmettere all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) *«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».*

2. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 10, lett. b) della legge 190/2012, provvede *«alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito e' piu' elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».*

3. La definizione dei criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione spetta ad ANAC ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1, comma 4, lett. e) della legge 190/2012 e dell'articolo 19, comma 15 del decreto legge 24 giugno 2014, n.90.

4. Il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013 di cui alla Delibera CiVIT 11 settembre 2013 n. 72 ha poi previsto nello specifico - Allegato 1 paragrafo B5 - le modalità di attuazione delle misure del Piano della Rotazione Ordinaria.

5. L'aggiornamento 2015 al PNA2013 di cui alla determinazione ANAC n.12 del 28/10/2015, il PNA2016 di cui alla Determinazione ANAC n.831 del 03/08/2016, l'aggiornamento 2017 al

PNA2016 di cui alla Delibera n.1208 del 22 novembre 2017 del Consiglio dell'Autorità, l'aggiornamento 2018 al PNA2016 di cui alla Delibera n.1074 del 21 novembre 2018 del Consiglio dell'Autorità, e il PNA2019 di cui alla Delibera n.1064 del 13 novembre 2019 del Consiglio dell'Autorità sono andati poi nel tempo ad aggiornare misure ed ambiti applicativi. Da ultimo, con delibera n. 7 del 17/01/2023 l'ANAC ha approvato in via definitiva il PNA 2022.

Articolo 2

I criteri della rotazione

1. La legge 6 novembre 2012, n.190 all'articolo 1, comma 8 prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno la Giunta approva, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
2. Secondo quanto stabilito dai vari Piani Nazionali Anticorruzione per l'attuazione del Piano della Rotazione è necessario che l'Amministrazione nel proprio piano chiarisca i criteri, individui la fonte di disciplina e sviluppi un'adeguata programmazione della rotazione.
3. Se è necessario che il piano di ogni amministrazione contenga i criteri di rotazione, lo stesso, invece, può rinviare la disciplina della rotazione ad ulteriori atti organizzativi. A tal fine possono essere utili i regolamenti di organizzazione sul personale o altri provvedimenti di carattere generale già adottati. Il Piano è necessario chiarisca sempre quale sia l'atto a cui si rinvia.

Articolo 3

La sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2026-2028 del Comune di Livorno

1. La sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2026-2028 disciplina i criteri per l'assegnazione degli incarichi dirigenziali e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione nelle aree a più elevato rischio di corruzione.
2. Sulla base della procedura prevista (rif.to Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2026/2028 punto 9.1.4) l'aggiornamento del Piano Operativo verrà approvato da parte della Giunta Comunale entro 45 giorni dall'approvazione del PIAO, su elaborazione del Dirigente Settore "Risorse Umane, Organizzazione e Controllo", d'intesa con il Direttore Generale ed il Segretario Generale e previa informativa alle OO.SS.

Articolo 4

Finalità del Piano Operativo della Rotazione

1. La finalità del presente Piano consiste nel rendere operativi i criteri di rotazione previsti nella Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2026-2028 del Comune di Livorno e nella puntuale definizione delle misure alternative e/o complementari alla rotazione ordinaria, qualora la medesima non sia attuabile in quanto può compromettere il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.
2. Al fine di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive all'interno dei settori interessati ed assicurare la continuità amministrativa, di norma dovrà infatti essere evitata la simultanea rotazione del personale dirigenziale e del personale titolare di incarico di elevata qualificazione o del personale titolare di incarico di elevata qualificazione e dei titolari di funzione di responsabilità afferenti allo stesso titolare di incarico di elevata qualificazione.

Articolo 5

Figure infungibili

1. Fatti salvi i casi di revoca anticipata dell'incarico così come disciplinati per legge e per contratto, la misura della rotazione, in applicazione dei criteri di cui alla sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2026-2028 (punto 9.1.2) non viene applicata alle seguenti figure infungibili:
 - 1) Direttore Generale nominato *ex* articolo 108 d.lgs. n. 267/2000;
 - 2) Dirigente Comandante della Polizia Municipale;
 - 3) Dirigente Avvocatura;
 - 4) Dirigenti con incarico a tempo determinato *ex* articolo 110 d.lgs. n. 267/2000;

5) personale di supporto agli organi di direzione politica assunto a tempo determinato ex articolo 90 d.lgs. n. 267/2000.

2. Ove e qualora, con esclusione del settore Avvocatura, le figure infungibili maturino un'anzianità nel ruolo pari o superiore a 3 anni, viene prevista l'applicazione delle misure alternative e/o complementari nei processi a rischio molto elevato ed elevato.

3. Nelle strutture dirette da figure infungibili, con esclusione del settore Avvocatura, vengono comunque attuate misure alternative e/o complementari alla rotazione ordinaria con riferimento, se presenti, ad altri incarichi dirigenziali, agli incarichi di elevata qualificazione e alle funzioni di responsabilità per i quali si verificano i presupposti previsti nel presente piano.

Articolo 6

Periodo di raffreddamento

1. Per periodo di raffreddamento – cosiddetto *cooling off period* – si intende un arco temporale trascorso il quale è fatta salva la possibilità di riassegnare il medesimo incarico allo stesso soggetto.

2. In applicazione del criterio di cui alla sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2026-2028 (punto 9.1.1 lett. p) tale arco temporale coincide con almeno un anno dalla cessazione dell’incarico precedente.

Articolo 7

Rotazione e formazione. Affiancamento

1. Per garantire che la rotazione non comprometta il regolare funzionamento delle attività, i dirigenti e il personale non dirigente sarà coinvolto in percorsi di aggiornamento, anche mediante sessioni formative specifiche, al fine di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in più settori.

2. Nei limiti delle possibilità garantite dal personale in organico l’affiancamento ha una durata variabile da uno a tre mesi.

3. L’affiancamento e la formazione sono i due strumenti destinati a garantire la continuità delle attività al momento di attuare la rotazione. Possono essere utilizzati disgiuntamente o contemporaneamente in relazione alla specificità dell’incarico oggetto di rotazione.

Articolo 8

Mappatura dei processi e livelli di rischio

1. Ai fini dell’attuazione della misura della rotazione e delle misure alternative e/o complementari alla stessa, prioritariamente prevista per le aree con processi a maggior rischio di eventi corruttivi, sono state prese in considerazione le schede di gestione del rischio corruzione di cui alla sezione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del PIAO 2026-2028. I rischi derivanti dal potenziale evento corruttivo, risultanti dalla metodologia prevista, sono stati classificati a livello dell’ente in:

- a) basso
- b) medio
- c) elevato
- d) molto elevato

e sono stati associati ad ogni processo mappato e suddiviso per livello di rischio.

2. La mappatura ha censito un numero complessivo di processi pari a 182, compresi 24 afferenti all'Area di Rischio Trasversale – “Contratti pubblici” (*allegato 1 parte integrante NB: da inserire in delibera*).

3. La suddetta analisi è stata predisposta sulla base del modello organizzativo dell’ente, che risulta strutturato a livello di organigramma (macrostruttura) in dipartimenti, settori e settori di staff al Direttore Generale ed al Sindaco e, a livello microstrutturale, nell’area degli incarichi di elevata qualificazione e delle funzioni di responsabilità.

Articolo 9

Incarichi dirigenziali

1. Dagli attuali atti sindacali di incarico dirigenziale si è proceduto ad una anagrafe dei medesimi con indicazione del periodo di permanenza per ciascun Dirigente nell'incarico, secondo un criterio sostanziale che ha tenuto conto dei compiti e delle funzioni effettivamente svolte al di là della mera definizione nominalistica della struttura organizzativa e/o del settore, con la di seguito elencata suddivisione dei processi:

- processi a rischio molto elevato ed elevato con indicazione del periodo di permanenza nell'incarico (allegato 2 parte integrante NB: da inserire in delibera);
- processi a rischio medio e basso con indicazione del periodo di permanenza nell'incarico (allegato 3 parte integrante NB: da inserire in delibera).

Articolo 10

Incarichi di elevata qualificazione

1. Dagli attuali atti dirigenziali di conferimento di incarichi di elevata qualificazione si è proceduto ad una anagrafe dei medesimi con indicazione del periodo di permanenza per ciascun funzionario nell'incarico, secondo un criterio sostanziale che ha tenuto conto dei compiti e delle funzioni effettivamente svolte al di là della mera definizione nominalistica della posizione medesima, con la di seguito elencata suddivisione dei processi:

- processi a rischio molto elevato ed elevato con indicazione del periodo di permanenza nell'incarico (allegato 4 parte integrante NB: da inserire in delibera);
- processi a rischio medio e basso con indicazione del periodo di permanenza nell'incarico (allegato 5 parte integrante NB: da inserire in delibera).

Articolo 11

Rotazione degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione

Dall'analisi effettuata dagli uffici competenti il Comune, negli attuali incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione, registra nel mandato amministrativo in corso una *job rotation* rispetto al precedente mandato che ha visto complessivamente:

- 1) una percentuale di rotazione degli incarichi dirigenziali** conferiti pari al 45,45% (n. 10 incarichi – di cui n.2 ad interim - sui n. 22 totali sono conferimenti di nuovi incarichi rispetto al mandato amministrativo precedente);
- 2) una percentuale di rotazione degli incarichi di elevata qualificazione** conferiti pari al 30,58% (n. 26 incarichi su n. 85 totali -di cui n.2 vacanti- sono conferimenti di nuovi incarichi rispetto al mandato amministrativo precedente).

Articolo 12

Misure alternative e/o complementari alla rotazione ordinaria

1. Ai sensi di quanto richiamato al punto 9.1.3 della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2026-2028 “*Qualora l'applicazione della misura della rotazione possa compromettere il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, è necessario dare adeguata motivazione della mancata applicazione. In tal caso dovranno essere adottate, specificandole nello stesso atto motivato, misure alternative finalizzate ad evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione*”.

2. Nei casi di incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione afferenti a processi a rischio molto elevato ed elevato di fenomeni corruttivi di cui al precedente articolo 8 viene prevista l'adozione delle seguenti misure alternative e/o complementari alla rotazione già al compimento del limite dei 3 anni. Il limite dei 3 e dei 5 anni di cui al punto 9.1.1 lett. c) della sezione 2.3 “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del PIAO 2026-2028 viene calcolato sulla base dell'effettiva permanenza nello svolgimento di compiti e funzioni di cui ai precedenti articoli 9 e 10.

3. Le misure alternative/complementari da attuare risultano essere le seguenti:

- a) Rafforzamento delle misure di trasparenza: pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria riguardanti il processo rispetto al quale vengono applicate le misure alternative, sempre nel rispetto della tutela della privacy.
- b) Modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio:
 - b1) rafforzamento comunicazione interna attraverso l'invio di e-mail ai titolari di incarichi di elevata qualificazione da parte della dirigenza e contestuale inoltro ai dipendenti interessati per materia alla comunicazione. Questa modalità deve diventare sistemica per diffondere le informazioni più importanti ed orientare l'approccio lavorativo al *problem solving*.
 - b2) riunioni settimanali/quindicinali, anche attraverso video conferenze, nelle quali fissare gli obiettivi di medio termine da concludere nel periodo, evidenziando le priorità e le modalità operative per l'attuazione. Il coinvolgimento e la partecipazione del personale hanno la funzione di aumentare il senso di appartenenza.
- c) Programmazione della c.d. "rotazione funzionale" all'interno dello stesso ufficio: mediante la modifica periodica dei compiti solitamente svolti dal personale attribuito al Settore, adottando da parte del Dirigente una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio anche di causalità.
- d) Affiancamento al funzionario istruttore (o al Dirigente) di altro funzionario o istruttore amministrativo (o di altro Dirigente), 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 dell'istruttoria. Di tale affiancamento deve risultare evidenza negli atti dell'istruttoria.
- e) Responsabilità del procedimento assegnata ad un soggetto diverso dal Dirigente cui compete l'adozione del provvedimento finale. Il Direttore Generale, con proprio provvedimento di cui al comma 5, formalizza la responsabilità del procedimento ad un Dirigente diverso rispetto a quello competente alla sottoscrizione digitale del provvedimento conclusivo dell'istruttoria.
- f) Responsabilità dell'istruttoria del procedimento assegnata ad un soggetto diverso dal funzionario titolare di incarico di elevata qualificazione cui compete lo svolgimento. Il Dirigente di riferimento, con proprio provvedimento di cui al comma 6, formalizza la responsabilità dell'istruttoria ad un titolare di incarico di elevata qualificazione diverso rispetto a quella competente.
- g) Affiancamento al titolare di incarico di elevata qualificazione (o al Dirigente) cui compete lo svolgimento dell'istruttoria (l'adozione del provvedimento finale) di altro titolare di incarico di elevata qualificazione (o di altro Dirigente). Il Dirigente del settore propone al Direttore Generale l'adozione di un provvedimento per formalizzare l'individuazione dell'altro titolare di incarico di elevata qualificazione da affiancare al titolare, qualora esterna al settore.
- h) Applicazione di meccanismi di "doppia sottoscrizione" degli atti:
 - h1) i rapporti alla Giunta Comunale dovranno riportare la firma del Dirigente e del funzionario titolare di incarico di elevata qualificazione responsabile del procedimento;
 - h2) il Segretario Generale individua specifiche istruttorie sulle quali richiedere la firma del Dirigente competente e del Direttore Generale;
 - h3) il Direttore Generale individua specifiche istruttorie sulle quali richiedere la firma del Dirigente competente e di altro Dirigente.
- i) 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). Il Direttore Generale, con proprio provvedimento, anche su proposta del Dirigente Settore "Risorse Umane, Organizzazione e Controllo", procede alla costituzione di appositi gruppi di lavoro per la disamina e l'attuazione di procedure e procedimenti trasversali ai vari dipartimenti/settori, strategicamente rilevanti per l'ente, per i quali devono essere previste professionalità differenziate e complementari fra di loro.

4. Almeno due delle misure di cui al precedente comma 3 dovranno essere adottate nei processi a rischio elevato e molto elevato al compimento dei 3 anni di permanenza nell'incarico da parte del Dirigente o del titolare di incarico di elevata qualificazione.
5. Nei casi di rinnovo degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione di cui al punto 9.1.1 lett. d) della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2026-2028 nei processi a rischio elevato e molto elevato, al superamento dei 5 anni nell'incarico, dovranno essere adottate almeno tre delle misure di cui al precedente comma 3 nei confronti del Dirigente o del titolare di incarico di elevata qualificazione (di cui almeno due tra quelle indicate dalla lettera c alla lettera h).
6. L'applicazione di misure alternative e/o complementari ad un Dirigente è disposta dal Direttore Generale e, ove non presente, dal Segretario Generale con specifica determinazione.
7. L'applicazione di misure alternative e/o complementari ad un titolare di incarico di elevata qualificazione è disposta dal Dirigente di riferimento con specifica determinazione.
8. L'attuazione delle predette misure dovrà essere attestata dal singolo Dirigente nella determinazione di conclusione del procedimento e dal titolare di elevata qualificazione in sede di rilascio, nella fase preventiva della formazione dell'atto, del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'articolo 147-bis comma 1, d.lgs. n. 267/2000.
9. Le misure alternative e/o complementari di cui sopra dovranno essere adottate da ciascun dirigente, di concerto con il settore Risorse Umane, Organizzazione e Controllo, entro 30 giorni dall'approvazione del presente Piano per i soggetti che hanno già maturato l'anzianità nel ruolo o dal compimento del termine massimo di permanenza nell'incarico per i soggetti che maturano l'anzianità nel ruolo in data successiva all'approvazione del presente Piano.

Articolo 13

Aree di rischio trasversale – Contratti Pubblici

1. L'Area di rischio trasversale - "Contratti Pubblici" di cui alle *Schede di gestione del rischio corruttivo* contenute nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2026-2028 presenta i seguenti processi con livello di rischio molto elevato ed elevato:

PROCESSO	LIVELLO DI RISCHIO
1) Esecuzione lavori: approvazione varianti in corso d'opera e modifiche ai tempi di esecuzione per sospensioni-riprese, proroghe al contratto	MOLTO ELEVATO
2) Selezione del contraente: affidamento diretto ex art. 50 c. 1 lett. a) e b) Cod. contratti pubblici	ELEVATO
3) Selezione del contraente: procedura negoziata senza pubblicazione di bando di gara ex art. 50 c. 1 lett. c) e d) Cod. contratti pubblici	ELEVATO
4) Procedure di somma urgenza (art. 140 Codice contratti pubblici)	ELEVATO
5) Esecuzione lavori: verifiche in corso di esecuzione	ELEVATO
6) Rendicontazione lavori: Procedimento di verifica della corretta esecuzione per il rilascio certificato di collaudo e CRE	MOLTO ELEVATO
7) Esecuzione lavori: autorizzazione al subappalto	ELEVATO
8) PNRR Selezione del contraente: procedura negoziata ex art. 53 D.L. 77/2021 anche per importi superiori alla soglia per acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici	ELEVATO
9) PNRR Selezione del contraente: procedura negoziata senza pubblicazione bando di gara ex art. 48 comma 3 D.L. 77/2021 per ragioni di estrema urgenza quando la procedura ordinaria può	ELEVATO

compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR	
10) Adempimenti AUSA	ELEVATO

2. Qualora vengano svolti processi inerenti l'Area di rischio trasversale Contratti Pubblici individuati al comma 1 da parte di un Dirigente o di un titolare di incarico di elevata qualificazione che abbiano un periodo di permanenza nell'incarico pari o superiore a 3 anni, trovano applicazione le misure alternative alla rotazione di cui al comma 4 dell'art. 12 del presente Piano. Qualora il periodo di permanenza sia superiore a 5 anni trovano applicazione le misure alternative alla rotazione di cui al comma 5 dell'art. 12 del presente Piano.

3. L'applicazione delle suddette misure alternative ad un Dirigente o ad un titolare di incarico di elevata qualificazione è disposta dal Direttore Generale e, ove non presente, dal Segretario Generale con specifica determinazione generale anche di individuazione dei destinatari distinti a seconda che il periodo di permanenza maturato nell'incarico sia superiore a 3 o 5 anni. Al compimento dei 3 o 5 anni nell'incarico le misure dovranno essere autonomamente applicate da parte dei singoli dirigenti e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione.

4. Qualora le procedure contrattuali afferenti ai processi relativi all'area rischio trasversale "Contratti Pubblici" di cui all'art. 14 del Piano riguardino Dirigenti e titolari di incarichi di elevata qualificazione che, in ragione dell'anzianità nell'incarico, già risultano destinatari di misure alternative e/o complementari ai sensi dell'art. 12 commi 4 e 5 del Piano per i processi della propria scheda di Settore specifica, si applicano soltanto le misure già previste, con le modalità operative già stabilite dal Dirigente di riferimento.

5. Negli atti di approvazione finali dei processi di cui all'art. 14 del Piano deve essere data espressa evidenza dell'adozione delle misure applicate.

Articolo 14

Funzioni di responsabilità

I titolari di funzioni di responsabilità ex articoli 84 e 97 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 afferenti a processi a rischio molto elevato ed elevato sono sottoposti ad almeno due misure alternative di cui all'articolo 12 allo scadere del termine temporale dei 7 anni di permanenza nel medesimo incarico (*allegato 6 parte integrante NB: da inserire in delibera*).

2. L'applicazione delle misure alternative e/o complementari è disposta dal Dirigente di riferimento, su proposta del titolare di incarico di elevata qualificazione, con specifica determinazione di individuazione anche delle modalità di attuazione.

Articolo 15

Agenti contabili

Agli agenti contabili individuati ai sensi dell'art. 41 lett. f) del Regolamento di contabilità dell'Ente, il dirigente di riferimento, a prescindere dall'anzianità nel ruolo, applica almeno due delle misure alternative di cui all'articolo 12.

Articolo 16

Norma finale e di rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente Piano Operativo di Rotazione, si fa espresso rinvio alla normativa prevista a livello nazionale, alle Linee Guida dell'ANAC ed a quanto disposto dalla sottosezione 2.3 "Rischi e corruttivi e trasparenza" del PIAO 2026-2028.

Il presente Piano Operativo resta in vigore sino all'approvazione del successivo.

Contrassegno Elettronico

TIPO CONTRASSEGNO: QR Code

IMPRONTA (SHA-256): 65f7dc939971024710e11851cafc3246aa77cfe1a4b662c475e39c78aebb08a

Firme digitali presenti nel documento originale

MASSIMILIANO LAMI

Dati contenuti all'interno del Contrassegno Elettronico

Delibera di Giunta N.182/2026

Data: 10/03/2026

Oggetto: PIANO OPERATIVO ROTAZIONE ORDINARIA PERSONALE (2026). APPROVAZIONE.



Ai sensi dell'articolo 23-ter, comma 5, del D.Lgs. 82/2005, le informazioni e gli elementi contenuti nel contrassegno generato elettronicamente sono idonei ai fini della verifica della corrispondenza al documento amministrativo informatico originale. Si precisa altresì che il documento amministrativo informatico originale da cui la copia analogica è tratta è stato prodotto dall'amministrazione ed è contenuto nel contrassegno.



URL: http://www.timbro-digitale.it/GetDocument/GDOCController?qrc=beaea11c36558ddd_pades&auth=1

ID: beaea11c36558ddd