

CRITERI E MODALITA' PER LA ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DEL PERSONALE IN ARTA ABRUZZO

PROPOSTA

PREMESSA

Le seguenti disposizioni disciplinano criteri e modalità per la rotazione del personale in applicazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2020 – 2022 vigente per l'Arta Abruzzo, approvato con Delibera del Direttore Generale n. 13 del 31/01/2020; il citato Piano nel definire al punto 5.7 le “Disposizioni in merito alla rotazione del personale” stabilisce che - entro il 31/12/2020 – l'Agenzia provvederà ad adottare un atto organizzativo interno che dovrà disciplinare nel dettaglio l'attuazione della misura della rotazione c.d. ordinaria del personale ed entro il 30/12/2020 provvederà ad adeguare i propri atti interni alla delibera ANAC 215/2019 recante “Linee Guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1 lett. I - quater del D.Lgs. n. 165/2001.”

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

a) “Rotazione ordinaria” del personale: è una misura organizzativa con efficacia preventiva da utilizzarsi nei confronti del personale particolarmente esposto a rischio di corruzione per contrastare possibili fenomeni corruttivi generati dal consolidarsi di relazioni a causa della permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione;

b) “Rotazione straordinaria” del personale: è una misura organizzativa cautelare (eventuale) da attuarsi nei confronti del personale nei casi di avvio di procedimento - penale o disciplinare - per condotte di natura corruttiva, consistente nell'assegnazione ad altro incarico o servizio;

c) “Condotte di natura corruttiva / fenomeni corruttivi / fattispecie corruttive”: sono i comportamenti posti in essere dai dipendenti pubblici nell'esercizio dell'attività tecnica / amministrativa d'ufficio con abuso dei poteri affidati, al fine di ottenere vantaggi privati; data l'atipicità del fenomeno, più esteso rispetto al solo reato di corruzione (ex art. 318 c.p.), si intendono per tali, in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, i reati elencati dall'art. 7 della legge n. 69/2015 per i quali è prevista l'informativa del Pubblico Ministero all'Autorità Anticorruzione che dispone: “Quando esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-

bis, 353 e 353-bis del codice penale, il pubblico ministero informa il presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione, dando notizia dell'imputazione»;

d) “ANAC”: è l'Autorità Nazionale Anticorruzione: originariamente denominata Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, venne istituita con la legge del 6 novembre 2012 n. 190 (“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”) con compiti di valutazione della trasparenza delle amministrazioni pubbliche. Successivamente la Commissione, con la legge del 30 ottobre 2013, n.125 (“Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”) assunse la denominazione di Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche.

e) “PTPCT”: è il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, 8 e 9 l. 190/2012;

f) “RPCT”: è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di cui all'art. 1, commi 7, 8, 10, 12, 13 e 14 l. 190/2012;

g) “PNA 2019”: è il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con Delibera del Consiglio dell'ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019”.

PARTE I

LA ROTAZIONE ORDINARIA

1. PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ

La rotazione ordinaria del personale è rimessa all'autonoma determinazione delle amministrazioni nell'ambito del quadro normativo definito anche dal proprio PTPCT; è una misura organizzativa generale da applicare ai sensi della l. 6 novembre 2012 n. 190 nei confronti dei dipendenti della P.A. che operano in settori particolarmente esposti a rischio corruttivo ed è finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni e ad evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza per ottenere un illecito vantaggio.

L'alternanza tra più dipendenti nell'assunzione di decisioni o nella gestione di pratiche riduce tale rischio, ma incontra limiti oggettivi, dati principalmente dalla necessità di assicurare il buon andamento e la continuità della propria azione amministrativa e soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti destinatari delle misure.

Si segnala infine che la rotazione è funzionale non solo al mantenimento della efficienza e della imparzialità dell'azione amministrativa, ma anche alla flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane che in questo modo arricchiscono il proprio bagaglio culturale e professionale.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il PTPCT 2020 – 2022, approvato con DDG n. 13/2020, reca in Allegato 1 le “Tabelle della mappatura della gestione del rischio corruzione” prevedendo tre livelli di rischio corruttivo per i processi inseriti nelle varie attività svolte in Agenzia:

- A: rischio alto;
- B: rischio medio;
- C: rischio basso;

Destinatario della misura della rotazione ordinaria è tutto il personale dirigenziale e del comparto con e senza incarico di funzione adibito ad attività/processi individuati ad alto rischio di corruzione (A).

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

I criteri per la rotazione del personale vanno desunti dall’attuale contesto normativo costituito *in primis* dall’art. 16, co. 1, lett. l-bis e lett. l-ter del D.Lgs. 165/2001 secondo cui i dirigenti concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell’ufficio cui sono preposti e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio di corruzione.

L’art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, poi, prevede che le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere ad ANAC *“le 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”*.

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

L’art. 1, co. 4, lett. e) della l. 190/2012, dispone inoltre che spetta ad ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione, sicché occorre fare riferimento anche al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (elaborato dall’ANAC) che individua all’Allegato 2 tali criteri.

4. CRITERI GENERALI E CONDIZIONI PER L’ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE

Avendo a riferimento la normativa citata nonché l’Allegato 1 del PTPCT 2020 – 2022 contenente le Tabelle della mappatura e gestione del rischio corruzione in Arta Abruzzo, si fissano preliminarmente i seguenti criteri generali di rotazione.

4.1 DESTINATARI

Destinatario della misura della rotazione è, *in primis*, tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato di Arta Abruzzo: con incarico

dirigenziale, del comparto con o senza incarico di funzione, inserito in un processo valutato con un grado di rischio di corruzione alto (A) siccome individuato nel citato Allegato 1; tenendo conto che la rotazione ha un impatto notevole sull'intera struttura organizzativa, la programmazione applicherà un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, per cui la rotazione si applicherà dapprima agli uffici più esposti al rischio di corruzione (A), per poi estendersi anche agli uffici con un livello di esposizione al rischio medio (B) e basso (C).

4.2 PERIODICITÀ

La rotazione viene attuata alla scadenza degli incarichi e ne integra i criteri di conferimento; la rotazione (ordinaria) viene di norma effettuata alla scadenza degli incarichi dirigenziali e di funzione. Trascorsi 3 (tre) anni dal precedente, l'incarico potrà essere nuovamente assegnato alla medesima persona. La rotazione del personale del comparto senza incarico adibito ad attività ad alto rischio è da attuarsi indicativamente ogni 5 (cinque) anni. Per favorire il buon andamento dell'attività amministrativa, la rotazione ordinaria degli incarichi dirigenziali avviene, da un punto di vista temporale, in maniera non coincidente rispetto alla rotazione ordinaria dei titolari di funzione e del personale del comparto addetto alla medesima struttura/sezione.

4.3 TERRITORIO E COMPETENZA

La rotazione viene attuata secondo un criterio territoriale e/o di competenza, nel rispetto dei limiti normativi e contrattuali, e segnatamente:

- per territorio, con assegnazione del dipendente/dirigente ad un diverso ambito territoriale;
- per competenza, con assegnazione del dipendente/dirigente ad altre competenze della medesima struttura;
- per competenza e per territorio con assegnazione del dipendente/dirigente ad altre competenze in altra struttura.

4.4 LIMITI NORMATIVI, CONTRATTUALI E PROFESSIONALI

La rotazione avviene nel rispetto dei limiti normativi e contrattuali dei diritti individuali dei lavoratori, tenendo conto anche della disponibilità numerica del personale (vincoli soggettivi).

Deve essere sempre garantito il rispetto dei requisiti di professionalità ed eventuali altri requisiti necessari per lo svolgimento dell'incarico / funzione; la rotazione si può escludere quando implica il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa, siccome ribadito dall'ANAC con delibera n. 13 del 04/02/2015; tuttavia non può invocarsi l'esclusione dalla rotazione se si è di fronte a

categorie professionali tra loro omogenee non correlate per esempio all'iscrizione ad albi o ad abilitazioni professionali) (vincoli oggettivi).

La rotazione è supportata da idonee iniziative formative dirette a formare il personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio corruttivo e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività, favorendo ove possibile la creazione di competenze trasversali e professionalità che possano essere impiegate in una pluralità di settori; è opportuno prevedere anche attività di affiancamento tra il responsabile di una determinata attività e altro operatore che potrebbe sostituirlo.

4.5 BUON ANDAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI ARTA ABRUZZO

Deve essere comunque garantito il rispetto dei criteri di buon andamento, di efficacia e di continuità delle attività dell'Agenzia.

Occorre evitare, ove possibile, rallentamenti o difficoltà di gestione dell'attività amministrativa, garantendo l'efficacia e la continuità delle attività dell'Agenzia, ma in ogni caso anche se l'effetto della rotazione comporta un rallentamento temporaneo dell'attività, ciò non può condurre alla esclusione della rotazione del personale ove consentita secondo i criteri sopra enunciati.

E' necessario che la rotazione sia programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione criteri e condizioni soggettivi e oggettivi come sopra descritti.

4.6 MISURE ALTERNATIVE PER IMPOSSIBILITÀ DI APPLICAZIONE

Nel caso in cui la rotazione non fosse possibile nel rispetto dei citati criteri, al fine di evitare il controllo esclusivo da parte di alcuni dei processi/attività, andranno applicate le seguenti misure alternative:

- il potenziamento della trasparenza con aumento del livello di condivisione delle informazioni;
- l'affiancamento da parte di altri funzionari e/o dirigenti nel processo decisionale con l'incremento del livello di partecipazione del personale alle attività decisionali;
- la suddivisione delle attività di istruttoria da quelle di decisione finale con il frazionamento delle varie fasi procedurali da affidare a più persone.

In ogni caso, la mancata attuazione della rotazione deve essere congruamente motivata da parte dell'amministrazione

5. LA ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

5.1 DIRIGENTI

Per quanto riguarda il personale dirigenziale si specifica che:

- la rotazione ordinaria va applicata sia ai dirigenti di struttura semplice sia ai dirigenti di struttura complessa che operano, anche con incarico *ad interim*, in processi ad alto rischio corruttivo (A);
- può essere effettuata solo alla scadenza dell'incarico dirigenziale;
- terminato l'incarico, la sezione o la struttura dovrà essere affidata ad altro dirigente a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente; l'attuazione della misura infatti non ha carattere punitivo o sanzionatorio, ma semplicemente preventivo ed ordinario;
- il dirigente che ha svolto il proprio incarico per la durata massima prevista per lo stesso, non potrà essere assegnato allo stesso incarico o, comunque, alla cura dei medesimi processi, prima che siano decorsi almeno tre (3) anni dalla intervenuta scadenza;
- la rotazione degli incarichi dirigenziali deve avvenire, da un punto di vista temporale, in maniera non coincidente rispetto alla rotazione ordinaria dei titolari di incarichi di funzione e del personale del comparto, al fine di salvaguardare l'interesse primario del buon andamento dell'azione amministrativa;
- in fase di attribuzione dell'incarico dirigenziale occorrerà verificare che la persona cui l'Amministrazione intende conferire l'incarico, non venga assegnata a servizi che, seppure diversamente denominati rispetto a quelli precedentemente alla stessa assegnati, siano i medesimi processi nei confronti degli stessi stakeholder;
- è opportuno che la rotazione venga progressivamente applicata anche ai dirigenti che operano in processi a rischio corruttivo medio (B) e basso (C) al fine di evitare che nelle aree a più alto rischio (A) ruotino sempre gli stessi dirigenti (Allegato 2 PNA 2019);
- costituiscono eccezioni tassative alla durata massima degli incarichi:
 1. il presidio di processi amministrativi correlati a calamità naturali o situazioni emergenziali in corso, con deroga fino ad un massimo di sei (6) mesi;
 2. il carattere infungibile della figura professionale titolare dell'incarico, con deroga fino ad un massimo di un (1) anno.

5.2 INCARICHI DI FUNZIONE

Per quanto riguarda gli incarichi di funzione:

- la rotazione ordinaria va applicata a tutti gli incaricati di funzione che operano in processi ad alto rischio corruttivo (A);
- può essere effettuata solo alla scadenza dell'incarico;
- al suo scadere, l'incarico dovrà essere affidato ad altri a prescindere dall'esito della valutazione riportata in quanto l'attuazione della misura non ha carattere punitivo o sanzionatorio, ma semplicemente preventivo ed ordinario;
- l'incaricato di funzione che ha svolto il proprio incarico per la durata massima prevista, non potrà essere assegnato allo stesso incarico o, comunque, alla cura dei medesimi processi, prima che siano decorsi almeno tre (3) anni dalla intervenuta scadenza;
- la rotazione degli incarichi di funzione deve avvenire, da un punto di vista temporale, in maniera non coincidente rispetto alla rotazione ordinaria dei titolari di incarichi dirigenziali

e del personale del comparto al fine salvaguardare l'interesse primario del buon andamento dell'azione amministrativa;

- in fase di attribuzione dell'incarico di funzione occorrerà verificare che la persona cui l'Amministrazione intende conferire l'incarico, non venga assegnata a servizi che, seppure diversamente denominati rispetto a quelli precedentemente alla stessa assegnati, siano i medesimi processi nei confronti degli stessi stakeholder;

- è opportuno che la rotazione venga progressivamente applicata anche agli incarichi di funzione che operano in processi a rischio corruttivo medio (B) e basso (C) al fine di evitare che nelle aree a più alto rischio (A) ruotino sempre gli stessi funzionari (Allegato 2 PNA 2019)

- costituiscono eccezioni tassative alla durata massima degli incarichi:

1. il presidio di processi amministrativi correlati a calamità naturali o situazioni emergenziali in corso, con deroga fino ad un massimo di sei (6) mesi;

2. il carattere infungibile della figura professionale titolare dell'incarico, con deroga fino ad un massimo di un (1) anno.

5.3 PERSONALE DEL COMPARTO

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale senza incarico di funzione:

- la rotazione ordinaria va applicata al personale che opera in processi ad alto rischio corruttivo (A);

- si attua mediante una rotazione periodica c.d. "funzionale" o di competenza nell'ambito dello stesso ufficio oppure tra uffici diversi, anche con differente sede, mediante modifica dei compiti e delle responsabilità affidati;

- tenuto conto delle esigenze organizzative specifiche di ogni struttura, si provvederà ad una programmazione che preveda la rotazione ogni cinque (5) anni del personale del comparto che opera nei processi ad alto rischio corruttivo (A);

- l'incarico, non potrà essere assegnato nuovamente allo stesso dipendente prima che siano decorsi almeno tre (3) anni dal precedente;

- la rotazione degli incarichi deve avvenire, da un punto di vista temporale, in maniera non coincidente rispetto alla rotazione ordinaria dei titolari di incarichi dirigenziali e di funzione al fine salvaguardare l'interesse primario del buon andamento dell'azione amministrativa;

- costituiscono eccezioni tassative alla durata massima degli incarichi:

1. il presidio di processi amministrativi correlati a calamità naturali o situazioni emergenziali in corso, con deroga fino ad un massimo di sei (6) mesi;

2. il carattere infungibile della figura professionale titolare dell'incarico, con deroga fino ad un massimo di un (1) anno.

6. PARTICOLARI ESIGENZE DI TUTELA.

La rotazione ordinaria del personale dirigenziale e del comparto non può essere attuata in modo da porsi in contrasto con quanto previsto dall'art. 54bis del D.lgs. 165/2001, a norma del quale il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica

amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

PARTE II

LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

1. DEFINIZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La rotazione straordinaria è disciplinata dall'art. 16 comma 1 lett l-quater del D.Lgs. n. 165/2001, il quale espressamente recita: *“I Dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*. Detto istituto è stato oggetto di particolare intervento da parte dell’Autorità Nazionale Anticorruzione che con delibera n. 215 del 26/03/2019 ha dettato al riguardo specifiche linee guida.

2. FINALITA’

La rotazione straordinaria non ha natura sanzionatoria, ma ha carattere eventuale e cautelare e rientra tra le misure amministrative preventive a tutela dell’immagine di imparzialità della Pubblica Amministrazione.

3. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

La normativa relativa alla rotazione straordinaria deve essere obbligatoriamente applicata da Arta Abruzzo quale amministrazione pubblica a norma dell’art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165 nei confronti di tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l’amministrazione:

- dipendenti del comparto assunti a tempo determinato ed indeterminato;
- dirigenti assunti a tempo determinato ed indeterminato;
- soggetti titolari di incarichi di vertice conferiti sulla base di un rapporto fiduciario.

4. CONDIZIONI PER L’ATTUAZIONE ROTAZIONE STRAORDINARIA E AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

La rotazione straordinaria è disposta con provvedimento motivato nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari a carico del personale per condotte di natura corruttiva. E' necessario, pertanto, verificare la contemporanea sussistenza di due elementi:

1. avvio di un procedimento penale o disciplinare a carico del dipendente;
2. condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva".

Come stabilito dalla linee guida ANAC di cui alla delibera n. 215/2019 le "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art. 16, co. 1, lettera l -quater, del d.lgs. 165 del 2001 possono essere identificate nell'elenco dei reati di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 per "fatti di corruzione", e segnatamente, come già precisato precedentemente nelle definizioni, "*i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale*" ossia i reati elencati dall'art. 7 della legge n. 69/2015 per i quali è prevista l'informativa del Pubblico Ministero all'Autorità Anticorruzione.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale elencati nell'art. 7 della legge n. 69/2015, è obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L'adozione di detto provvedimento è invece solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del C.P., rilevanti ai fini della inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35 - bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

5. TEMPISTICA E IMMEDIATEZZA DEL PROVVEDIMENTO DI EVENTUALE ADOZIONE DELLA ROTAZIONE STRAORDINARIA

Il provvedimento motivato che dispone sulla eventuale rotazione straordinaria deve essere adottato con immediatezza, ossia non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva. A tal fine l'ANAC nella citata delibera n. 215/2019 ha precisato che:

- l'avvio del procedimento penale coincide con il momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.; (a tal fine è opportuno introdurre nel codice di comportamento il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio degli stessi);
- l'avvio del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. 165/2001 coincide con la data di comunicazione della contestazione dell'addebito al dipendente.

E' tuttavia opportuno ribadire che l'elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell'applicazione della norma è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento; il provvedimento, cioè potrebbe anche non disporre la rotazione, se la condotta corruttiva imputata non pregiudica l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

6. CONTENUTO DELLA ROTAZIONE STRAORDINARIA

La eventuale rotazione straordinaria viene adottata con provvedimento adeguatamente motivato da parte dell'Amministrazione. Il contenuto e la modalità della rotazione si esplicano diversamente a seconda del soggetto destinatario della misura:

- per il personale del comparto: assegnazione ad altro ufficio e/o ad altra sede;
- per i dirigenti e il personale del comparto titolare di incarico di funzione: assegnazione ad altro ufficio previa revoca dell'incarico in essere con attribuzione di altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificatamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, co. 10, del d. lgs. n. 165 del 2001);
- per i soggetti titolari di incarico di vertice: revoca dell'incarico e risoluzione del contratto.

Il provvedimento è impugnabile davanti al giudice Amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

7. DURATA DELLA ROTAZIONE STRAORDINARIA

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, il termine entro il quale esso perde efficacia è fissato in due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia. In ogni caso, alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione, come stabilita dall'Amministrazione, quest'ultima dovrà valutare la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare.

8. MISURE ALTERNATIVE IN CASO DI IMPOSSIBILITA' DI ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE STRAORDINARIA

In caso di obiettiva impossibilità di dare attuazione alla rotazione straordinaria, il dipendente viene posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento (Delibera ANAC n. 215/2019).

La rotazione degli incarichi dirigenziali, comportando il trasferimento a diverso ufficio, comporta altresì l'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, co. 10, del d.lgs. n. 165 del 2001).

Dato il carattere cautelare del provvedimento, destinato a una durata auspicabilmente breve (fino all'eventuale rinvio a giudizio o al proscioglimento), l'incarico dirigenziale rimane sospeso e attribuito, non in via definitiva, ma interinale, ad altro dirigente.

Per gli incarichi amministrativi di vertice, invece, la rotazione, non potendo comportare l'assegnazione ad altro incarico equivalente, comporta la revoca dell'incarico

medesimo, senza che si possa, considerata la natura e la rilevanza dell'incarico, procedere ad una sua mera sospensione.

Infine nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato, l'esigenza della rotazione straordinaria prevale sulla specificità dell'incarico esterno: il soggetto, anche se reclutato per lo svolgimento di uno specifico incarico dirigenziale, può essere affidato a diverso ufficio o a diversa funzione (per esempio di staff) con la conservazione del contratto di lavoro e della retribuzione in esso stabilita.