

Approvazione Disciplinare per la rotazione ordinaria dei dipendenti del CNR - Aggiornamento

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 settembre 2024, ha adottato all'unanimità dei presenti la seguente deliberazione n. 306/2024 – Verb. 505

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il Decreto Legislativo del 4 giugno 2003, n. 127 recante “Riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche”;

VISTO il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 “Riordino degli Enti di Ricerca in attuazione dell’art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165”;

VISTO il Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali”;

VISTO il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218 recante “Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

VISTO lo Statuto del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento del Presidente n. 93, prot. AMMCNT-CNR n. 0051080 del 19 luglio 2018, di cui è stato dato l’avviso di pubblicazione sul sito del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca in data 25 luglio 2018, entrato in vigore in data 1° agosto 2018;

VISTO il Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento della Presidente n. 119 prot. n. 0241776 del 10 luglio 2024 entrato in vigore dal 1° agosto 2024;

VISTO il Regolamento di amministrazione contabilità e finanza del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con decreto del Presidente del 4 maggio 2005, prot. n. 25034 e pubblicato nel Supplemento ordinario n. 101 alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 124 del 30 maggio 2005;

VISTO il Regolamento del personale del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con decreto del Presidente del 4 maggio 2005, prot. n. 25035 e pubblicato nel Supplemento ordinario n. 101 alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 124 del 30 maggio 2005;

VISTA la Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;

VISTO il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, che è intervenuto con parziali innovazioni sulla disciplina di cui al succitato articolo 11 del d.lgs.150/2009 anche al fine di coordinare i contenuti del Programma Trasparenza e integrità con quelli del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e del Piano della performance;

VISTO il Decreto Legislativo n. 97/2016 che ha apportato modifiche alla Legge n. 190/2012 e al D. Lgs. n. 33/2013, per effetto delle quali l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sono più oggetto di un separato atto, ma sono diventate parte integrante del Piano della Prevenzione della Corruzione attraverso la predisposizione di una apposita sezione;

VISTO in particolare l'art 1, comma 4 della Legge n. 190/2012, secondo il quale *“Il Dipartimento della funzione pubblica, anche secondo linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri...e) definisce criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni”*;

VISTO inoltre l'art 1, comma 5 della Legge n. 190/2012 che prevede che *“Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica...b) 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”*;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;

VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato in via definitiva dall'ANAC Con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;

VISTA la delibera n. 53/2023 adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 21 febbraio 2023 con cui è stato approvato il Disciplinare per la rotazione ordinaria dei dipendenti del CNR;

VISTA la delibera n. 18/2024 adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 30 gennaio 2024 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, contenente il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTCPT) 2024-2026 di cui alla sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026;

VISTA la delibera n. 146/2024 adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 30 aprile 2024 con cui è stato approvato l'aggiornamento al PTCPT 2024-2026;

CONSIDERATA la necessità di provvedere all'aggiornamento del Disciplinare per la rotazione ordinaria dei dipendenti del CNR a seguito del processo di riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione centrale, di cui all'ultimo Provvedimento del Direttore Generale n. 142 del 4 settembre u.s., e dell'aggiornamento del livello di rischio corruzione dei processi, di cui alla sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026, gestiti da dette strutture cui applicare la rotazione;

VISTA l’informativa alle Organizzazioni Sindacali trasmessa con nota del Direttore Generale, prot. n. 0318495 del 13 settembre 2024;

VISTA la relazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza sottoscritta dal Direttore Generale e trasmessa con prot. n. 0318486 del 13 settembre 2024;

VISTO il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 1794 della riunione del 18 settembre 2024;

RITENUTA la necessità di provvedere;

DELIBERA

1. Di approvare l’aggiornamento al “Disciplinare per la rotazione ordinaria dei dipendenti del CNR”, riportato in allegato (Allegato 1) che costituisce parte integrante della presente deliberazione.
2. Di porre in essere tutti gli atti necessari alla divulgazione, adozione e attuazione del documento di cui al punto 1.

LA PRESIDENTE

F.to digitalmente Maria Chiara Carrozza

IL SEGRETARIO

F.to digitalmente Laura Ravazzi

VISTO DIRETTORE GENERALE

F.to digitalmente Giuseppe Colpani



Consiglio Nazionale
delle Ricerche

DISCIPLINARE PER LA ROTAZIONE ORDINARIA DEI DIPENDENTI DEL CNR - AGGIORNAMENTO

Indice

Art. 1 (Fonti normative e ambito di applicazione)	3
Art. 2 (Vincoli all'applicazione della rotazione ordinaria)	4
Art. 3 (Prerequisiti all'applicazione della rotazione ordinaria)	4
Art. 4 (Figure da sottoporre a rotazione)	5
Art. 5 (Gradualità della rotazione ordinaria)	8
Art. 6 (Misure alternative alla rotazione)	8
Art. 7 (Monitoraggio e verifica sull'applicazione della rotazione)	9

Art. 1 (Fonti normative e ambito di applicazione)

1. La rotazione ordinaria del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni è una delle principali misure generali di prevenzione del fenomeno corruttivo all'interno dei processi che risultano a più elevato rischio corruzione, al fine di evitare che un soggetto utilizzi una posizione di potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito, limitando 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.
2. L'art. 1 comma 4 della Legge 190/2012 dispone che *"Il Dipartimento della funzione pubblica, anche secondo linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri...e) definisce criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni"*.
3. Il comma 5 del medesimo articolo prevede, inoltre, che *"Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica...b) 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"*.
4. In tale ambito, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione. La *ratio* delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.
5. Nell'applicazione della rotazione occorre tener conto di vincoli di natura soggettiva, connessi ad eventuali diritti individuali, soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di lavoro del dipendente, e vincoli di natura oggettiva, legati all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa. In questo caso, la formazione assume un ruolo fondamentale nell'assicurare il possesso di competenze professionali necessarie per dare luogo alla rotazione. Unitamente alla formazione, possono inoltre essere previsti periodi di affiancamento del responsabile di una determinata funzione con un altro dipendente che potrebbe sostituirlo.
6. In considerazione della finalità della misura relativa alla rotazione ordinaria, l'ambito di applicazione è relativo a tutti i dipendenti pubblici, sia dirigenti sia non dirigenti.
7. Per quanto riguarda le figure dirigenziali e le posizioni organizzative, l'istituto della rotazione dovrebbe essere una pratica "naturale" correlata alle competenze trasversali distintive delle posizioni di gestione.

Art. 2 (Vincoli all'applicazione della rotazione ordinaria)

1. Ai fini dell'applicazione della misura, occorre tenere in considerazione vincoli di natura soggettiva e vincoli di natura oggettiva.
2. Tra i vincoli di natura soggettiva rientrano i diritti individuali dei dipendenti, come ad esempio la conciliazione famiglia-lavoro, mentre i vincoli di natura oggettiva sono, invece, correlati alla necessità di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la presenza di competenze adeguate allo svolgimento delle relative attività, con particolare riferimento a quelle con elevato contenuto tecnico.
3. Laddove non sia possibile procedere all'applicazione della misura - a causa, ad esempio, di infungibilità delle professionalità derivanti dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche - occorre prevedere misure alternative alla rotazione, ma che abbiano allo stesso tempo effetti analoghi alla stessa.
4. Tra le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) vi è quella di *rafforzare le 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 e di mettere in atto meccanismi di condivisione delle fasi procedurali e di valutazione al fine di evitare la concentrazione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto.*

Art. 3 (Prerequisiti all'applicazione della rotazione ordinaria)

1. La rotazione ordinaria del personale, in un Ente di dimensioni complesse quale è il CNR, risulta di complessa attuazione e, se non attuata in una visione d'insieme dell'intera azione amministrativa e delle priorità dell'Ente, può comportare disfunzioni e rallentamenti con ricadute in termini di efficacia ed efficienza.
2. *In primis*, risulta fondamentale effettuare una valutazione delle competenze di cui ciascuna struttura dell'Ente necessita. È necessario, quindi, verificare se i dipendenti da sottoporre alla misura della rotazione costituiscano o meno "ossatura essenziale" per lo svolgimento delle attività proprie di ciascuna struttura. A tal proposito, a valle dell'aggiornamento della mappatura dei processi e dei procedimenti dell'Ente e dell'allocazione dei dipendenti su tali processi e procedimenti, occorrerà garantire adeguata formazione al personale subentrante.
3. La rotazione ordinaria del personale dovrà, quindi, prevedere anche un piano di formazione adeguata nella pluralità degli ambiti operativi a rischio corruzione.
4. Oltre all'attività di formazione, si dovrà procedere anche con l'adozione di appositi percorsi di "affiancamento" i cui destinatari sono i dipendenti oggetto dell'attività di rotazione.
5. Tali azioni di formazione e affiancamento risultano necessarie anche al fine di implementare le necessarie competenze trasversali e professionalità che possano essere impiegate in una pluralità di settori dell'amministrazione centrale, riducendo così le problematiche relative alla rotazione.

Art. 4 (Figure da sottoporre a rotazione)

1. L'applicazione della rotazione ordinaria del personale riguarda tutti i dipendenti di ruolo titolari di incarichi dirigenziali, posizioni organizzative ed i dipendenti cui sono conferiti incarichi di responsabilità di servizio e/o di procedimento che possono, con il proprio comportamento illecito, incidere sul risultato dell'azione amministrativa.

Di seguito viene riportata la disciplina per la rotazione ordinaria di titolari di incarichi dirigenziali e posizioni organizzative, mentre per il restante personale, cui sono conferiti incarichi di servizio e/o procedimento, la rotazione è assicurata dal soggetto responsabile della relativa struttura.

2. Direttori di Dipartimento

Con riferimento agli incarichi di direzione dei Dipartimenti, ciascun incarico – di carattere dirigenziale affidato tramite contratto privatistico – è attribuito a seguito di un'apposita procedura di valutazione comparativa definita all'art. 5 del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (ROF).

L'incarico di Direttore di Dipartimento viene, quindi, affidato a seguito di tale procedura di valutazione comparativa e disciplinato ai sensi dell'art. 6 ROF.

Ai sensi dell'art. 12, comma 7 dello Statuto, che prevede che il "*direttore di dipartimento può svolgere al massimo due mandati anche non consecutivi*", la rotazione ordinaria di tale figura viene di fatto già applicata ai sensi della regolamentazione interna.

3. Direttori di Istituto

Analogamente, per i Direttori di Istituto ciascun incarico – di carattere dirigenziale affidato tramite contratto privatistico – è attribuito a seguito di un'apposita procedura di valutazione comparativa definita all'art. 10 del ROF.

L'incarico di Direttore di Istituto viene, quindi, affidato a seguito di tale procedura di valutazione comparativa e disciplinato ai sensi dell'art. 11 del ROF.

Ai sensi dell'art. 11, comma 1 del ROF il "*direttore di istituto possa svolgere al massimo due mandati anche non consecutivi indipendentemente dall'istituto*", la rotazione ordinaria di tale figura viene, quindi, di fatto già applicata ai sensi della regolamentazione interna.

4. Dirigenti e Responsabili delle strutture della Sede Amministrativa Centrale

- a) Per la rotazione ordinaria di Dirigenti e Responsabili di Uffici e Unità della Sede Amministrativa Centrale (SAC), il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, proposto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e ricompreso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) adottato annualmente dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, individua le aree ed i processi a rischio corruzione.
- b) I processi a rischio corruzione vengono, quindi, classificati in base al loro livello di rischio derivante da una valutazione di tipo qualitativo che considera le probabilità che un evento a rischio corruzione si verifichi per l'impatto che ne deriverebbe per l'Ente qualora l'evento si verificasse.

- c) A seguito dell'attribuzione dei valori relativi alle singole variabili degli indicatori di probabilità e impatto viene identificato il livello di rischio per ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella seguente:

PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
(3) Alto	(3) Alto	Rischio alto
(3) Alto	(2) Medio	Rischio critico
(2) Medio	(3) Alto	
(3) Alto	(1) Basso	Rischio medio
(2) Medio	(2) Medio	
(1) Basso	(3) Alto	
(2) Medio	(1) Basso	Rischio basso
(1) Basso	(2) Medio	
(1) Basso	(1) Basso	Rischio minimo

- d) Il collocamento di ciascun processo in una delle fasce di rischio, così come indicate all'interno della tabella, consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo, ossia il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento.
- e) Per l'applicazione della rotazione di Dirigenti e Responsabili di Uffici e Unità della SAC risulta, pertanto, necessario il passaggio dal livello di rischio corruzione dei singoli processi al livello di rischio delle strutture della SAC. Secondo tale modello, la determinazione del rischio da attribuire alle singole strutture centrali dell'Ente viene effettuata attraverso l'aggregazione dei livelli di rischio dei processi gestiti dalla struttura e tarando la stima sul valore più alto, in considerazione di quel *quid* che contraddistingue la specificità di una struttura rispetto ad un'altra e che la espone ad un rischio maggiore, proprio perché detentrica di competenze specialistiche di settore.
- f) *In primis*, il livello di rischio di struttura viene, quindi, determinato considerando il livello di rischio più alto tra quelli dei processi gestiti dalla struttura stessa, secondo il seguente schema:

LIVELLO MAX RISCHIO DI PROCESSO PTPCT	RISCHIO DI STRUTTURA
MINIMO	BASSO
BASSO	
MEDIO	MEDIO
CRITICO	ALTO
ALTO	

- g) Oltre alla determinazione del rischio di struttura in funzione dei livelli di rischio dei processi gestiti, occorre procedere all'attribuzione del rischio di struttura per quelle che non gestiscono processi a rischio corruzione, così come individuati nel PTPCT. In tali casi,

il criterio generale individuato è quello di attribuire alle strutture che non gestiscono processi a rischio corruzione un rischio iniziale di struttura minimo.

- h) In considerazione, quindi, delle competenze attribuite alle singole strutture e al contesto specifico all'interno del quale operano, sia per alcune delle strutture che non gestiscono processi a rischio corruzione sia per alcune di quelle che hanno registrato un determinato livello di rischio dei processi da loro gestiti, è ipotizzabile prevedere un livello di rischio di struttura maggiore a quello minimo o a quello derivante dal livello di rischio dei relativi processi.
- i) All'Allegato al presente disciplinare, si riporta la tabella relativa alla rotazione di Dirigenti e Responsabili di Uffici e Unità della SAC, correlata ai rischi di struttura sulla base dei criteri sopra descritti e dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente e che verrà periodicamente aggiornata in funzione di variazioni del livello dei processi a rischio corruzione e di eventuali variazioni dell'assetto organizzativo.

La seguente tabella sintetizza l'applicazione della rotazione per Dirigenti e Responsabili di Uffici e Unità della SAC, Direttori di Dipartimento e Istituto.

TIPOLOGIA INCARICO	LIVELLO RISCHIO STRUTTURA	DURATA SINGOLO INCARICO	DURATA MASSIMA
Dirigente/Responsabile struttura SAC	Alto	3 anni	6 anni (consecutivi)
Dirigente/Responsabile struttura SAC	Critico	3 anni	6 anni (consecutivi)
Dirigente/Responsabile struttura SAC	Medio	3 anni	6 anni (consecutivi)
Dirigente/Responsabile struttura SAC	Basso	3 anni	9 anni (consecutivi)
Dirigente/Responsabile struttura SAC	Minimo	3 anni	9 anni (consecutivi)
Dirigente/Responsabile struttura SAC	Nessuno	3 anni	9 anni (consecutivi)
Direttore Dipartimento	Rotazione prevista da ROF	4 anni	8 anni (anche non consecutivi)
Direttore Istituto	Rotazione prevista da ROF	4 anni	8 anni (anche non consecutivi, indipendentemente dall'Istituto)

Art. 5 (Gradualità della rotazione ordinaria)

1. In considerazione dell'impatto che la rotazione ordinaria ha sull'intera struttura organizzativa e sull'attività amministrativa, la rotazione viene programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione vincoli soggettivi e oggettivi, sulla base dei processi a rischio corruzione e al loro interno delle strutture maggiormente esposte a fenomeni corruttivi, secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria.
2. In relazione al Disciplinare in Materia di Incarichi Dirigenziali e di Responsabilità, approvato con Delibera CdA n. 15 del 5 febbraio 2019, nel computo del limite massimo di anni non si deve tener conto degli incarichi di facente funzione, stante la natura temporanea dell'incarico tipicamente non attribuibile oltre dodici mesi entro i quali l'Amministrazione deve adottare atti volti all'individuazione di idonea figura professionale atta ad operare in regime di "*pleno iure*".
3. I Dirigenti di Uffici, i Responsabili di Unità ed il personale avente incarichi di responsabilità e/o procedimento potranno essere incaricati, nei medesimi ruoli e delle stesse posizioni, una volta trascorsi almeno tre anni, salvi tempi più brevi motivati dalla necessità improrogabile di provvedere alle attività e l'impossibilità di fare ricorso ad altri dipendenti, ossia, il c.d. "periodo di raffreddamento".
4. Con specifico riferimento al personale non dirigenziale il criterio della gradualità implica che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione con priorità per i soggetti che non sono stati destinatari di provvedimenti di rotazione.
5. Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, la programmazione può prevedere tempi diversi e non necessariamente simultanei.

Art. 6 (Misure alternative alla rotazione)

1. Il ricorso alla rotazione ordinaria deve essere considerato in una logica integrata con le altre misure di prevenzione del fenomeno corruttivo, soprattutto in quei casi dove possano presentarsi complessità applicative sul piano organizzativo.
2. Nei casi in cui non sia possibile applicare la rotazione ordinaria quale misura di prevenzione del fenomeno corruttivo, si prevede che vengano attuate scelte organizzative, ossia che vengano adottate altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni". Tali misure mirano ad evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

3. A tal fine, occorre prevedere modalità operative che favoriscono una maggiore compartecipazione del personale alle attività della propria struttura, mentre nei processi identificati come maggiormente esposti a rischio corruzione e per le istruttorie più delicate sotto il profilo corruttivo occorre attivare meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, stabilendo di affiancare al responsabile istruttore altra figura professionale, 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.

Inoltre, per una corretta articolazione dei compiti e delle competenze, si raccomandano le seguenti iniziative:

- estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- individuazione di uno o più soggetti esterni all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti (processi che per loro natura sono ad elevato rischio corruzione);
- meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in gruppo, che peraltro può favorire nel tempo anche la rotazione stessa degli incarichi);
- condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al soggetto istruttore, altro personale in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale della istruttoria;
- misure di articolazione delle competenze ("segregazione delle funzioni") attribuendo a soggetti diversi compiti distinti, quali:
 - a) svolgere istruttorie e accertamenti;
 - b) adottare decisioni;
 - c) attuare le decisioni prese;
 - d) effettuare verifiche e controlli.

Art. 7 (Monitoraggio e verifica sull'applicazione della rotazione)

Ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b) della Legge 190/2012 il RPCT, di concerto con il Direttore Generale e con i Direttori Centrali, procede alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi degli Uffici e delle Unità della SAC in cui è più elevato il rischio corruzione.

ALLEGATO – PROSPETTO ROTAZIONE ORDINARIA

STRUTTURA	LIVELLO MAX Rischio di Processo PTPCT	RISCHIO DI STRUTTURA	DURATA MANDATO	NUMERO MASSIMO MANDATI CONSECUTIVI	NUMERO MASSIMO ANNI CONSECUTIVI
PRESIDENZA					
Unità Relazioni Europee	-	BASSO	3	3	9
Unità Relazioni Internazionali	-	BASSO	3	3	9
Unità Editoria	-	BASSO	3	3	9
Unità Ufficio Stampa	-	BASSO	3	3	9
Unità Logistica	-	BASSO	3	3	9
Unità Comunicazione	-	BASSO	3	3	9
DIREZIONE GENERALE					
Ufficio Agenda Digitale e Processi	MINIMO	BASSO	3	3	9
Ufficio Programmazione Finanziaria e Controllo*	-	MEDIO	3	2	6
Ufficio Patrimonio Edilizio*	MEDIO	ALTO	3	2	6
Ufficio Legale*	BASSO	BASSO	3	2	6
Ufficio Infrastrutture di Ricerca	-	BASSO	3	3	9
Unità Procedimenti Disciplinari	MEDIO	MEDIO	3	2	6
Unità Prevenzione e Protezione	-	BASSO	3	3	9
Unità Supporto agli Organi	MINIMO	BASSO	3	3	9
Unità Controllo di Gestione*	-	MEDIO	3	2	6
Unità Internal Audit*	-	MEDIO	3	2	6
Unità Performance	-	BASSO	3	3	9
Unità Segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti e Gestione degli Affari Fiscali	-	BASSO	3	3	9
Unità Supporto amministrativo ai dipartimenti	-	BASSO	3	3	9
Unità Ambiente e gestione rifiuti*	-	MEDIO	3	2	6
Unità Reti e Sistemi	-	BASSO	3	3	9
Unità Processi Anticorruzione e Trasparenza	-	BASSO	3	3	9

ALLEGATO – PROSPETTO ROTAZIONE ORDINARIA

STRUTTURA	LIVELLO MAX Rischio di Processo PTPCT	RISCHIO DI STRUTTURA	DURATA MANDATO	NUMERO MASSIMO MANDATI CONSECUTIVI	NUMERO MASSIMO ANNI CONSECUTIVI
DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE*	-	MEDIO	3	2	6
Ufficio Reclutamento del Personale	CRITICO	ALTO	3	2	6
Ufficio Gestione Risorse Umane	BASSO	BASSO	3	3	9
Unità Programmazione e monitoraggio	-	BASSO	3	3	9
Unità Contratti di Lavoro	-	BASSO	3	3	9
Unità Trattamento Economico all'estero e Rapporti di lavoro flessibili	MINIMO	BASSO	3	3	9
Unità Formazione e Welfare	MINIMO	BASSO	3	3	9
Unità Relazione Sindacali	-	BASSO	3	3	9
DIREZIONE CENTRALE SERVIZI RICERCA*	-	MEDIO	3	2	6
Ufficio Facility Management*	BASSO	MEDIO	3	2	6
Ufficio Gare, beni, servizi e lavori*	MEDIO	MEDIO	3	2	6
Ufficio Supporto alla Ricerca e Grant	-	BASSO	3	3	9
Unità Pianificazione, Programmazione e Biblioteca Centrale	-	BASSO	3	3	9
Unità Relazioni con il Pubblico	-	BASSO	3	3	9
Unità Supporto al RUP	-	BASSO	3	3	9
Unità Accordi, Convenzioni e Partnership	MEDIO	MEDIO	3	2	6
Unità Valorizzazione della Ricerca*	BASSO	MEDIO	3	2	6

* Strutture per le quali, in considerazione delle competenze attribuite e al contesto specifico all'interno del quale operano, è stato imputato un livello maggiore del rischio di struttura