



Estratto del verbale della seduta del

Auszug aus dem Protokoll der Sitzung
vom

27.11.2024

DELIBERAZIONE N.

BESCHLUSS Nr.

210

Oggetto:

Betreff:

Approvazione dell'atto organizzativo recante i criteri e le modalità per la rotazione ordinaria del personale.

Genehmigung des Organisationsaktes betreffend die Kriterien und Modalitäten für die ordentliche Rotation des Personals

Arno Kompatscher	Presidente / Präsident	presente/anwesend
Giulia Zanotelli	Vice Presidente sostituta del Presidente / Vizepräsidentin-Stellvertreterin des Präsidenten	assente/abwesend
Franz Thomas Locher	Vice Presidente / Vizepräsident	presente/anwesend
Carlo Daldoss	Assessore / Assessor	presente/anwesend
Angelo Gennaccaro	Assessore / Assessor	presente/anwesend
Luca Guglielmi	Assessore / Assessor	presente/anwesend
Gabriele Morandell	Segretaria generale della Giunta regionale / Generalsekretärin der Regionalregierung	presente/anwesend

Su proposta del Presidente
Arno Kompatscher

Auf Vorschlag des Präsidenten
Arno Kompatscher

Ripartizione II – Enti locali, previdenza
e competenze ordinamentali

Abteilung II – Örtliche Körperschaften,
Vorsorge und Ordnungsbefugnisse

In riferimento all'oggetto la Giunta regionale ha discusso e deliberato quanto segue:

Premesso che:

- con la legge 6 novembre 2012, n. 190, e successive modificazioni, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" sono state introdotte concrete ed efficaci strategie di prevenzione e contrasto del fenomeno corruttivo;
- l'articolo 1, comma 10, lettera b), della citata legge 190 del 2012 prevede che il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza provvede *"alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'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,"*;
- nell'allegato 2 della delibera dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) del 13 novembre 2019, n. 1064, di aggiornamento del Piano nazionale anticorruzione (PNA), la stessa Autorità ha dato indicazioni in relazione all'applicazione della misura della rotazione nelle pubbliche amministrazioni, specificando l'ambito soggettivo e oggettivo della misura, i vincoli, le misure alternative in caso di impossibilità della rotazione e la formazione da programmare, nonché la programmazione stessa delle misure di rotazione;
- ANAC ha precisato che la lettura sistematica delle disposizioni normative induce a ritenere che la rotazione sia riferita a tutti i dipendenti pubblici, nel rispetto di vincoli soggettivi (quali i diritti individuali dei dipendenti, come, ad esempio il permesso di assistere un familiare con disabilità e il permesso di assistere figli minori) e di vincoli oggettivi, correlati per l'appunto *"all'esigenza di*

Die Regionalregierung hat über die oben genannte Angelegenheit beraten und Folgendes beschlossen:

Es wird Folgendes vorausgeschickt:

- Mit dem Gesetz vom 6. November 2012, Nr. 190 i.d.g.F. „Bestimmungen zur Verhütung und Ahndung der Korruption und der Illegalität in der öffentlichen Verwaltung“ wurden konkrete und wirksame Strategien zur Korruptionsprävention und -bekämpfung eingeführt;
- Laut Art. 1 Abs. 10 Buchst. b) des genannten Gesetzes Nr. 190/2012 hat der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz im Einvernehmen mit der zuständigen Führungskraft zu überprüfen, ob der turnusmäßige Auftragswechsel in den Dienststellen, die für Tätigkeiten mit erhöhtem Risiko strafbarer Korruptionshandlungen zuständig sind, effektiv stattfindet;
- Die Nationale Antikorruptionsbehörde (ANAC) hat in der Anlage 2 ihres Beschlusses vom 13. November 2019, Nr. 1064 zur Aktualisierung des Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplans Anweisungen für die Anwendung der Maßnahme der Rotation in den öffentlichen Verwaltungen erteilt, wobei der subjektive und objektive Anwendungsbereich der Maßnahme, die Auflagen, die alternativen Maßnahmen bei nicht möglicher Rotation und die zu planende Schulung sowie die Planung der Rotationsmaßnahmen festgelegt wurden;
- ANAC hat präzisiert, dass eine systematische Auslegung der Gesetzesbestimmungen darauf schließen lässt, dass die Rotation sich unter Beachtung der subjektiven Auflagen (darunter die individuellen Rechte der Bediensteten, z. B. Beurlaubungen, um ein Familienmitglied mit Behinderung oder minderjährige Kinder zu betreuen) und der objektiven Auflagen (die mit der

assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.”;

- Il PNA 2022, adottato con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7, non ha fornito indicazioni diverse rispetto a quelle contenute nell'allegato 2 del PNA 2019 sopra citato e pertanto, in materia di rotazione, rimangono valide le indicazioni fornite nel PNA 2019;
- nella legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 e s.m., recante *“Ordinamento degli uffici regionali e norme sullo stato giuridico e trattamento economico del personale”*, sono previste disposizioni in materia di rotazione. L'articolo 2, comma 1, lettera g), dispone che la Regione assicuri *“la mobilità e la rotazione del personale, quali fattori essenziali di efficienza nel rispetto dei requisiti di professionalità.”*. Il successivo articolo 24, comma 3, prevede inoltre, in relazione agli incarichi dirigenziali, che: *“Per motivate esigenze organizzative la Giunta può attuare, prima della scadenza dell'incarico, processi di rotazione.”*.

Rilevato che:

- nel Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (PIAO) della Regione, approvato con deliberazione della Giunta regionale del 30 gennaio 2024, n. 1, tenuto conto anche delle considerazioni espresse dalla Corte dei conti nella parifica del rendiconto generale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol relativo all'esercizio finanziario 2022, è stato individuato tra gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza quello relativo alla

Erfordernis zusammenhängen, einen reibungslosen Ablauf und die Kontinuität der Verwaltungstätigkeit sowie die Qualität der für die Ausübung einiger spezifischer und spezialisierter Tätigkeiten erforderlichen beruflichen Kompetenzen zu gewährleisten) auf alle öffentlichen Bediensteten bezieht;

- Da der mit Beschluss vom 17. Jänner 2023, Nr. 7 genehmigte Gesamtstaatliche Antikorruptionsplan 2022 gegenüber den in der Anlage 2 des obengenannten Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplans 2019 enthaltenen Anweisungen keine Neuerung eingeführt hat, gelten in Sachen Rotation weiterhin die im Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplan 2019 enthaltenen Anweisungen;
- Im Regionalgesetz vom 9. November 1983, Nr. 15 i.d.g.F. „Ordnung der Ämter der Region und Bestimmungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Personals“ sind Bestimmungen in Sachen Rotation vorgesehen. Laut Art. 2 Abs. 1 Buchst. g) gewährleistet die Region *„die Mobilität und Rotation des Personals als wesentlichen Beitrag zur Leistungsfähigkeit unter Berücksichtigung der beruflichen Voraussetzungen“*. Des Weiteren ist im Art. 24 Abs. 3 in Bezug auf die Führungsaufträge Folgendes festgelegt: *„Der Regionalausschuss kann aus begründeten organisatorischen Erfordernissen die Rotation der Aufträge vor Ablauf derselben verfügen.“*.

Nach Feststellung folgender Tatsachen:

- In dem mit Beschluss der Regionalregierung vom 30. Jänner 2024, Nr. 1 genehmigten Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Region 2024-2026 (PIAO) wurde unter Berücksichtigung unter anderem der Bemerkungen des Rechnungshofs im Rahmen der gerichtlichen Billigung der Allgemeinen Rechnungslegung der Autonomen Region Trentino-Südtirol für das Haushaltsjahr 2022 unter den strategischen Zielen in Sachen Korruptionsvorbeugung und Transparenz die „Festlegung von Kri-

“Individuazione di criteri per l’attuazione della misura della rotazione ordinaria”;

- più nello specifico, il PIAO 2024-2026 ha previsto di individuare dei criteri oggettivi per l’applicazione della misura della rotazione, che, in linea con le indicazioni di ANAC, rispondano all’esigenza di evitare, in via preventiva, il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa (avuto primariamente riguardo agli uffici a maggior rischio di corruzione) e, allo stesso tempo, assicurare la piena operatività delle strutture e degli uffici regionali.

Considerato che:

- con il presente atto organizzativo vengono individuati i criteri e le modalità che disciplinano la rotazione ordinaria nelle strutture e negli uffici della Regione e sono fissati i termini massimi di permanenza nell’incarico;
- tali termini variano a seconda che si tratti di strutture o uffici a maggior rischio di corruzione (per i quali il termine massimo, comprensivo degli eventuali rinnovi, è di 10 anni) e di strutture o uffici a minor rischio di corruzione (per i quali il termine massimo, comprensivo degli eventuali rinnovi, è di 20 anni);
- il presente atto organizzativo disciplina l’istituto della rotazione sia per il personale regionale cui sono stati conferiti incarichi dirigenziali e direttivi (dirigenti e direttori d’ufficio), sia per il personale regionale privo di tali incarichi.

Ritenuto che:

- con riferimento al personale privo di

terien für die Umsetzung der Maßnahme der ordentlichen Rotation“ vorgesehen;

- Im PIAO 2024-2026 wurde im Einzelnen festgelegt, objektive Kriterien für die Umsetzung der Maßnahme der Rotation vorzusehen, die in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Nationalen Anti-korruptionsbehörde dem Bedürfnis entsprechen, der Verfestigung von Beziehungen vorbeugend entgegenzuwirken, die in erster Linie bei den besonders korruptionsgefährdeten Ämtern unangebrachte Dynamiken bei der Durchführung der Verwaltungstätigkeit begünstigen können, und gleichzeitig die volle Handlungsfähigkeit der Organisationsstrukturen und der Regionalämter zu gewährleisten.

In Anbetracht folgender Tatsachen:

- Mit diesem Organisationsakt werden die Kriterien und Modalitäten betreffend die ordentliche Rotation in den Organisationsstrukturen und Ämtern der Region bestimmt und die Höchstdauer des Auftrags festgelegt;
- Diese kann variieren, je nachdem, ob es sich um besonders korruptionsgefährdete Organisationsstrukturen oder Ämter handelt (für die die Höchstdauer einschließlich eventueller Erneuerungen 10 Jahre beträgt), oder um weniger korruptionsgefährdete Organisationsstrukturen oder Ämter (für die die Höchstdauer einschließlich eventueller Erneuerungen 20 Jahre beträgt);
- Dieser Organisationsakt regelt die Rotation sowohl für das Personal der Region, dem Führungsaufträge oder Direktionsaufträge erteilt wurden (Führungskräfte und Amtsdirektoren/ Amtsdirektorinnen), als auch für das Personal der Region, dem keine solchen Aufträge erteilt wurden.

Nach Dafürhalten, dass

- mit Bezug auf das Personal ohne

incarichi, siano inclusi nella rotazione i dipendenti inquadrati nelle categorie più elevate (dalla cat. B3) che operano negli uffici a maggior rischio di corruzione e che sono impegnati in processi a rischio alto o molto alto in base alle risultanze del PIAO. Per le categorie inferiori alla B3, si ritiene che i ridotti spazi di autonomia del personale evitino il determinarsi di quelle relazioni e dinamiche improprie, che l'istituto della rotazione è preordinato ad evitare e, pertanto, non si dà luogo alla rotazione;

- dall'attuazione delle misura all'interno degli uffici a maggior rischio di corruzione per il personale sopra individuato, può comunque derivare di fatto una rotazione anche per il resto del personale non direttamente coinvolto dalla misura.

Considerato altresì che:

- l'atto organizzativo regionale prevede delle ipotesi di deroga alla durata massima di permanenza nell'incarico per i dirigenti e per i direttori (deroghe che sono applicabili, laddove compatibili, anche al personale privo di incarichi);
- tra le deroghe alla rotazione, oltre ai casi di infungibilità della figura professionale e di prossimo pensionamento del dipendente soggetto a rotazione, sono state declinate anche ulteriori ipotesi, giustificate dal fatto che la rotazione in tali casi non sarebbe funzionale allo scopo della norma e/o potrebbe causare un nocumento alla regolare prosecuzione delle attività della Regione;
- più nello specifico, si fa riferimento alle seguenti ipotesi di deroga:
 1. il presupposto della rotazione si verifica nel periodo precedente al turno generale delle elezioni dei comuni della Regione. Tale deroga trova la sua spiegazione nella complessità delle attività elettorali

Führungs- oder Direktionsauftrag die Rotation auch auf die in höheren Kategorien (ab Kat. B3) eingestuften Bediensteten anzuwenden ist, die in besonders korrupsionsgefährdeten Ämtern tätig sind und die entsprechend den Ergebnissen des PIAO Tätigkeiten in Prozessen mit hohem oder sehr hohem Korruptionsrisiko ausüben. Für die Kategorien unter B3 wird davon ausgegangen, dass es aufgrund der geringen Autonomie des Personals nicht zu der Art von unangebrachten Beziehungen und Dynamiken kommt, die durch die Rotation vermieden werden sollen, weshalb die Rotation in diesem Fall nicht zur Anwendung kommt;

- aus der Umsetzung der Maßnahme für das oben genannte Personal in den besonders korrupsionsgefährdeten Ämtern sich de facto eine Rotation auch für das restliche, nicht direkt von der Maßnahme betroffene Personal ergeben kann.

In Anbetracht ferner folgender Tatsachen:

- Der Organisationsakt der Region sieht Ausnahmen von der Höchstdauer der Führungsaufträge und der Direktionsaufträge vor (diese Ausnahmen gelten – sofern vereinbar – auch für das Personal ohne Führungs- oder Direktionsauftrag);
- Unter den Ausnahmen von der Rotation wurden neben den Fällen von Unersetzbarkeit der beruflichen Qualifikation und von bevorstehendem Ruhestandseintritt des/der von der Rotation betroffenen Bediensteten weitere Fälle festgelegt, in denen die Rotation nicht dem Zweck der Bestimmung entsprechen würde und/oder den ordnungsgemäßen Ablauf der Tätigkeit der Region beeinträchtigen könnte;
- Im Einzelnen sind Ausnahmen in folgenden Fällen vorgesehen:
 1. Die Voraussetzung für die Rotation tritt in der Zeit vor dem allgemeinen Wahltermin der Gemeinden der Region ein. Diese Ausnahme begründet sich mit der Komplexität der Tätigkeiten im Zusammenhang mit

che richiedono mesi di preparazione e di programmazione prima dell'effettuazione del turno generale. Per tale ragione è necessario non vi siano dei cambiamenti all'interno della struttura (per la figura del dirigente e del suo sostituto) e all'interno dei relativi uffici (per gli incarichi di direzione d'ufficio);

2. si conferisce per la prima volta l'incarico ad un nuovo dirigente e si verifica – in tempi ravvicinati – il presupposto per la rotazione del direttore dell'ufficio appartenente alla medesima struttura, che pertanto non sarà soggetto a rotazione. Tale deroga (che comunque è circoscritta nel termine di 12 mesi dal conferimento dell'incarico al nuovo dirigente) si giustifica per il fatto che la rotazione potrebbe determinare una situazione di discontinuità amministrativa che potrebbe nuocere alle attività dell'ufficio. Il nuovo dirigente ha infatti necessità di essere supportato nelle attività da un direttore che ha esperienza nelle materie della struttura;

3. si approva una riorganizzazione dell'ente che comporta delle significative modifiche nelle competenze dell'ufficio. Tale deroga trova la sua giustificazione nel fatto che la riorganizzazione determina di fatto i medesimi effetti della rotazione, essendo mutato il lavoro da svolgere all'interno della struttura o essendo il personale coinvolto assegnato a diversa struttura.

- tra le deroghe alla rotazione è infine prevista anche la situazione (residuale) in cui la rotazione possa compromettere l'efficienza dell'amministrazione. La Regione è infatti un ente di dimensioni relativamente ridotte in cui i dirigenti e i direttori a disposizione per gli interventi di rotazione non sono di numero elevato e

den Wahlen, die eine monatelange Vorbereitung und Planung vor dem allgemeinen Wahltermin erfordern. Aus diesem Grund sollten innerhalb der Organisationsstruktur (was die Führungskraft und ihren Stellvertreter/ihre Stellvertreterin betrifft) und innerhalb der entsprechenden Ämter (was die Direktionsaufträge betrifft) keine Veränderungen vorgenommen werden;

2. Einer neuen Führungskraft wird zum ersten Mal ein Auftrag erteilt und nach kurzer Zeit tritt die Voraussetzung für die Rotation des Direktors / der Direktorin eines Amtes derselben Organisationsstruktur ein, die dementsprechend nicht angewandt wird. Diese Ausnahme (die jedoch nur für die ersten 12 Monate nach Erteilung des Auftrags an die neue Führungskraft gilt) begründet sich mit der Tatsache, dass die Rotation die Kontinuität der Verwaltungstätigkeit beeinträchtigen und damit der Tätigkeit des Amtes schaden könnte. Die neue Führungskraft muss nämlich von einem Amtsdirektor / einer Amtsdirektorin unterstützt werden, der/die über Erfahrung in den Zuständigkeitsbereichen der Organisationsstruktur verfügt;

3. Es wird eine Neuorganisation der Körperschaft genehmigt, die bedeutende Änderungen bezüglich der Zuständigkeiten des Amtes mit sich bringt. Diese Ausnahme begründet sich mit der Tatsache, dass die Neuorganisation *de facto* dieselben Auswirkungen wie die Rotation mit sich bringt, da sich die innerhalb einer Organisationsstruktur auszuführenden Tätigkeiten ändern oder das betroffene Personal einer anderen Organisationsstruktur zugewiesen wird.

- Eine Ausnahme von der Rotation bildet schließlich auch die (eher seltene) Situation, in der die Rotation die Effizienz der Verwaltung beeinträchtigen könnte. Die Region ist eine relativ kleine Körperschaft, in der die Zahl der für die Rotation zur Verfügung stehenden Führungskräfte und Amtsdirektoren/Amts-

tali interventi vanno comunque attuati nel rispetto dei principi di gradualità, buon andamento, adeguatezza professionale e sostenibilità amministrativa.

direktorinnen nicht hoch ist, und diese Maßnahmen sind auf jeden Fall unter Beachtung der Grundsätze der graduellen Umsetzung, der guten Verwaltungsführung, der Angemessenheit der beruflichen Qualifikation und der organisatorischen Nachhaltigkeit umzusetzen.

Tenuto conto che:

- l'atto organizzativo regionale prevede il periodo di raffreddamento, decorso il quale è possibile attribuire nuovamente gli incarichi o assegnare il personale all'attività precedente, nonché le misure che si ritengono alternative alla rotazione, da attuare in caso di impossibilità della stessa;
- tra le indicazioni fornite da ANAC per le misure alternative alla rotazione, vi è quella di mettere in atto meccanismi di condivisione delle fasi procedurali e di valutazione per evitare la concentrazione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto, che sono stati disciplinati nell'atto organizzativo;
- è disciplinato altresì il monitoraggio della rotazione, il quale avviene annualmente, permettendo quindi all'ente di adoperarsi in tempo anche per la possibile formazione e l'eventuale affiancamento del personale subentrante.

Dato atto, per quanto riguarda la disciplina transitoria, che:

- è prevista l'applicazione della rotazione dei dirigenti e dei direttori regionali anche per gli incarichi in corso;
- per il personale privo di incarichi è prevista l'applicazione della rotazione a decorrere dall'adozione del presente atto, ma con una riduzione, in sede di prima applicazione, della durata massima di permanenza prevista da 10 a 5 anni, e quindi a prescindere dall'effettiva durata di permanenza precedente, in considerazione

Unter Berücksichtigung folgender Tatsachen:

- Der Organisationsakt der Region sieht eine Abkühlungsphase vor, nach deren Ablauf die Aufträge erneut erteilt oder dem Personal die vorherigen Tätigkeiten zugewiesen werden können, sowie alternative Maßnahmen zur Rotation, die umzusetzen sind, wenn keine Rotation erfolgen kann;
- ANAC erteilt in Bezug auf die alternativen Maßnahmen zur Rotation unter anderem die Anweisung, Mechanismen zur Einbeziehung in die Verfahrensabläufe und Bewertungsphasen umzusetzen, um zu vermeiden, dass eine einzige Person mehrere in dem Organisationsakt geregelte Aufgaben und Verantwortlichkeiten übernimmt;
- Es wird auch die Überwachung der Rotation geregelt, die jährlich zu erfolgen hat, damit die Körperschaft rechtzeitig für die eventuelle Schulung und Einarbeitung des Personals, das die Tätigkeit übernehmen soll, sorgen kann.

Nach Bestätigung folgender Tatsachen mit Bezug auf die Übergangsregelung:

- Die Anwendung der Rotation der Führungskräfte und Amtsdirektoren/ Amtsdirektorinnen der Region ist auch für die bestehenden Aufträge vorgesehen;
- Für das Personal ohne Führungs- oder Direktionsauftrag wird die Rotation ab dem Erlass dieses Aktes angewandt. Bei Erstanwendung wird aber die Höchstdauer der Tätigkeitsausübung von 10 auf 5 Jahre verkürzt, und zwar unabhängig von der tatsächlichen vorherigen Dauer, da es unmöglich bzw. sehr schwierig ist,

dell'impossibilità o comunque della notevole difficoltà a ricostruire le mansioni effettivamente svolte dal personale in questione a distanza di molti anni (tenuto conto che la mappatura dei processi con l'individuazione delle attività a rischio è stata solo di recente aggiornata).

Preso atto che:

- con e-mail del 10 giugno 2024, i dirigenti regionali sono stati informati dell'adozione del presente atto organizzativo e non sono pervenute osservazioni;
- con e-mail del 26 settembre 2024, sono state informate anche le sigle sindacali. A seguito di loro richiesta, in data 12 novembre 2024, si è tenuto un incontro informativo con le sigle sindacali e il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Regione;

Ritenuto quindi necessario provvedere, in attuazione delle disposizioni di cui alla legge 190 del 2012, nonché di quanto previsto dal PIAO 2024-2026, all'approvazione dell' allegato atto organizzativo recante i criteri e le modalità per la rotazione ordinaria del personale;

Ad unanimità di voti legalmente espressi,

delibera

- 1) di approvare l'atto organizzativo recante i criteri e le modalità per la rotazione ordinaria del personale;

die von dem betroffenen Personal tatsächlich ausgeführten Aufgaben nach vielen Jahren zu rekonstruieren (die Erfassung der Prozesse mit Festlegung der korruptionsgefährdeten Tätigkeiten wurde nämlich erst kürzlich aktualisiert).

Nach Kenntnisnahme folgender Tatsachen:

- Mit E-Mail vom 10. Juni 2024 wurden die Führungskräfte der Region über den Erlass dieses Organisationsaktes informiert und es sind keine Bemerkungen eingegangen;
- Mit E-Mail vom 26. September 2024 wurden auch die Gewerkschaften informiert. Auf deren Antrag fand am 12. November 2024 ein Informationstreffen mit der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz der Region statt;

Aufgrund der Notwendigkeit demzufolge, in Umsetzung der Bestimmungen gemäß Gesetz Nr. 190/2012 sowie der Bestimmungen laut PIAO 2024-2026 den beiliegenden Organisationsakt betreffend die Kriterien und Modalitäten für die ordentliche Rotation des Personals zu genehmigen;

**beschließt
die Regionalregierung**

mit Einhelligkeit gesetzmäßig abgegebener Stimmen,

- 1) den Organisationsakt betreffend Kriterien und Modalitäten für die ordentliche Rotation des Personals zu genehmigen;

2) di disporre che l'allegato atto organizzativo venga pubblicato nella sezione di Amministrazione Trasparente: "Altri contenuti / Prevenzione della corruzione / Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità".

2) zu verfügen, dass der beiliegende Organisationsakt auf der Website der Region unter „Transparente Verwaltung / Sonstige Inhalte / Korruptionsvorbeugung / Verordnungen zur Vorbeugung und Bekämpfung von Korruption und Illegalität“ veröffentlicht wird.

Letto, confermato e sottoscritto.

Gelesen, bestätigt und unterzeichnet

IL PRESIDENTE

LA SEGRETARIA GENERALE
DELLA GIUNTA REGIONALE

DER PRÄSIDENT

DIE GENERALSEKRETÄRIN
DER REGIONALREGIERUNG

Arno Kompatscher

firmato digitalmente / digital signiert

Gabriele Morandell

firmato digitalmente / digital signiert

Questo documento, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, valido a tutti gli effetti di legge, predisposto e conservato presso questa Amministrazione (D.Lgs. 82/05). L'indicazione del nome del firmatario sostituisce la sua firma autografa (art. 3 D.Lgs. 39/93).

Falls dieses Dokument in Papierform übermittelt wird, stellt es eine für alle gesetzlichen Wirkungen gültige Kopie des elektronischen digital signierten Originals dar, das von dieser Verwaltung erstellt und bei derselben aufbewahrt wird (GvD Nr. 82/2005). Die Angabe des Namens der unterzeichnenden Person ersetzt deren eigenhändige Unterschrift (Art. 3 des GvD Nr. 39/1993).

**ATTO ORGANIZZATIVO RECANTE I
CRITERI E LE MODALITÀ PER LA
ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE**

**1. Ambito soggettivo di applicazione e
principi**

1. Il presente atto organizzativo ha lo scopo di individuare i criteri e le modalità che disciplinano la rotazione ordinaria (di seguito: rotazione) nelle strutture e negli uffici della Regione autonoma Trentino-Alto Adige, di cui alla legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 e successive modificazioni.

2. La misura della rotazione si applica ai dirigenti e ai direttori che operano negli uffici a maggior rischio di corruzione come individuati all'interno della sottosezione 2.3 del Piano integrato di attività e organizzazione. Al fine di evitare che negli uffici a maggior rischio di corruzione ruotino gli stessi dirigenti e gli stessi direttori, la rotazione si applica anche ai dirigenti e ai direttori che non operano negli uffici a maggior rischio di corruzione. La misura della rotazione si applica altresì al personale privo di incarichi dirigenziali o di direzione d'ufficio nei limiti di quanto previsto dal presente atto.

3. I principi per l'attuazione della disciplina della rotazione sono il principio di gradualità, di buon andamento, di adeguatezza professionale e di sostenibilità organizzativa. Tali principi orientano le scelte dell'amministrazione regionale nell'applicazione del presente atto organizzativo.

**2. Criteri e modalità della rotazione dei
dirigenti delle strutture e dei direttori
d'ufficio della Regione**

1. Sono soggetti alla rotazione i dirigenti delle strutture e i direttori degli uffici che alla scadenza dell'incarico abbiano maturato

**ORGANISATIONSAKT BETREFFEND DIE
KRITERIEN UND MODALITÄTEN FÜR DIE
ORDENTLICHE ROTATION DES PERSONALS**

**1. Subjektiver Anwendungsbereich und
Grundsätze**

1. Ziel dieses Organisationsaktes ist es, die Kriterien und Modalitäten für die Regelung der ordentlichen Rotation (im Folgenden: Rotation) in den Organisationsstrukturen und Ämtern der Autonomen Region Trentino-Südtirol laut Regionalgesetz vom 9. November 1983, Nr. 15 i.d.g.F. festzulegen.

2. Die Maßnahme der Rotation gilt für die Führungskräfte und Direktoren/Direktorinnen jener Ämter, die laut Unterabschnitt 2.3 des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans besonders korruptionsgefährdet sind. Um zu vermeiden, dass in den besonders korruptionsgefährdeten Ämtern immer dieselben Führungskräfte und Direktoren/Direktorinnen rotieren, wird die Rotation auch auf die Führungskräfte und Direktoren/Direktorinnen angewandt, die nicht in besonders korruptionsgefährdeten Ämtern tätig sind. Die Maßnahme der Rotation wird ferner im Rahmen der in diesem Organisationsakt festgelegten Grenzen auch auf das Personal ohne Führungs- oder Direktionsauftrag angewandt.

3. Die Regelung der Rotation basiert auf den Grundsätzen der graduellen Umsetzung, der guten Verwaltungsführung, der Angemessenheit der beruflichen Qualifikation und der organisatorischen Nachhaltigkeit. Die Regionalverwaltung richtet ihre Entscheidungen in Bezug auf die Anwendung des vorliegenden Organisationsaktes nach diesen Grundsätzen aus.

**2. Kriterien und Modalitäten für die
Rotation der Führungskräfte der
Organisationsstrukturen und der
Amsdirektoren/Amsdirektorinnen der
Region**

1. Von der Rotation betroffen sind die Führungskräfte der Organisationsstrukturen und die Amsdirektoren/Amsdirektorinnen,

cinque anni di permanenza nel medesimo incarico nelle strutture e, rispettivamente, negli uffici a maggior rischio di corruzione o dieci anni di permanenza nel medesimo incarico nelle altre strutture o uffici. La rotazione avviene di regola al termine della naturale scadenza dell'incarico. La rotazione è attuata nel rispetto delle norme che disciplinano il conferimento e la revoca degli incarichi.

2. Decorsi i termini previsti al punto 1 del presente paragrafo, alla scadenza dell'incarico è possibile procedere a uno o più rinnovi dello stesso incarico per un periodo massimo complessivo di dieci anni (comprensivo sia della prima nomina che dei rinnovi) per le strutture a maggior rischio di corruzione e di venti anni per le rimanenti strutture, fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 3.

3. Per il computo degli anni di permanenza nel medesimo incarico si considerano:

- a) i periodi di svolgimento delle medesime funzioni, nelle ipotesi di modifica della denominazione della struttura per i dirigenti o dell'ufficio per i direttori;
- b) i periodi di lavoro effettivamente svolti. In tali periodi non si considerano i periodi di assenza continuativa superiore a 30 giorni.

3. Dereghe alla durata massima degli incarichi dei dirigenti delle strutture e dei direttori d'ufficio della Regione

1. La rotazione non si applica se ricorrono uno o più dei seguenti casi:

- a) cessazione dal servizio del dirigente o del direttore nell'arco dei 18 mesi successivi alla durata massima dell'incarico;
- b) qualora la durata massima dell'incarico si verifichi nei 18 mesi precedenti i termini (1° maggio – 15 giugno) fissati dalla legge regionale per l'effettuazione del turno generale o nei 6 mesi successivi al turno

die bei Auftragsablauf denselben Auftrag in den besonders korruptionsgefährdeten Organisationsstrukturen bzw. Ämtern fünf Jahre lang oder in den anderen Organisationsstrukturen bzw. Ämtern zehn Jahre lang innehatten. Die Rotation erfolgt normalerweise am Ende des regulären Ablaufs des Auftrags und unter Einhaltung der Bestimmungen, welche die Erteilung und den Widerruf der Aufträge regeln.

2. Nach Ablauf der unter Z. 1 dieses Abschnitts vorgesehenen Fristen kann derselbe Auftrag nach seinem Ablauf – unbeschadet der Bestimmungen laut Abschnitt 3 – einmal oder mehrmals für einen Gesamtzeitraum von höchstens zehn Jahren (einschließlich der ersten Ernennung und der Erneuerungen) im Falle der besonders korruptionsgefährdeten Organisationsstrukturen und von zwanzig Jahren im Falle der übrigen Organisationsstrukturen erneuert werden.

3. Zur Berechnung der Jahre, in denen eine Person denselben Auftrag innehatte, werden folgende Zeiträume berücksichtigt:

- a) die Zeiträume, in denen dieselben Aufgaben ausgeübt wurden, falls die Bezeichnung der Organisationsstruktur (im Falle einer Führungskraft) oder des Amtes (im Fall eines Amtsdirektors / einer Amtsdirektorin) geändert wurde;
- b) die Zeiträume, in denen die Arbeit tatsächlich geleistet wurde. In diesen Zeiträumen werden die Zeiten ununterbrochener Abwesenheit von mehr als 30 Tagen nicht einberechnet.

3. Ausnahmen von der Höchstdauer der Führungsaufträge und der Direktionsaufträge bei der Region

1. Die Rotation erfolgt nicht, wenn einer oder mehrere der nachstehenden Fälle eintreten:

- a) die Führungskraft oder der Amtsdirektor / die Amtsdirektorin scheidet innerhalb von 18 Monaten nach Ablauf der Höchstdauer des Auftrags aus dem Dienst;
- b) die Höchstdauer des Auftrags läuft innerhalb der 18 Monate vor den im Regionalgesetz festgesetzten Fristen für den allgemeinen Wahltermin (1. Mai – 15. Juni) oder in den 6 Monaten nach dem

generale stesso. Tale deroga si applica con riferimento all'incarico di dirigente e di sostituto del dirigente della struttura regionale che sovrintende allo svolgimento delle operazioni elettorali e all'incarico di direttore degli uffici facenti parte della stessa struttura regionale. Decorso i 6 mesi successivi, si effettua la rotazione nei termini previsti dal paragrafo 7, punto 3;

- c) conferimento per la prima volta dell'incarico di dirigente della struttura regionale nell'anno antecedente o nello stesso anno rispetto a quello in cui scade l'incarico di uno o più dei direttori degli uffici appartenenti alla struttura regionale medesima. Al fine di evitare discontinuità nell'azione amministrativa, gli incarichi dei direttori di ufficio in scadenza possono essere prorogati per una durata complessiva di ulteriori 12 mesi decorrenti dal conferimento del nuovo incarico al dirigente;
- d) carattere infungibile della figura professionale titolare dell'incarico per un periodo massimo di deroga pari a 18 mesi;
- e) riorganizzazione dell'ente che ha comportato modifiche significative in relazione alle competenze attribuite all'ufficio o alla struttura regionale in cui si verifica il presupposto per la rotazione.

2. Non si dà comunque luogo alla rotazione dei dirigenti e dei direttori in tutti i casi in cui si ritenga che la rotazione stessa possa compromettere in modo determinante l'efficienza della struttura o dell'ufficio regionale.

4. Criteri e modalità della rotazione del personale privo di incarichi dirigenziali o di direzione d'ufficio

1. In osservanza dei principi di cui al punto 3 del paragrafo 1, l'istituto della rotazione si applica anche al personale inquadrato nelle categorie B3, B4, B4S e C assegnato a uffici

allgemeinen Wahltermin ab. Diese Ausnahmeregelung gilt für den Auftrag als Führungskraft oder Stellvertreter/ Stellvertreterin der Führungskraft der Organisationsstruktur der Region, welche die Durchführung der Wahlhandlungen beaufsichtigt, und für den Auftrag als Direktor/Direktorin des Amtes bzw. der Ämter, die dieser Organisationsstruktur angehören. Nach Ablauf der 6 Monate nach dem Wahltermin erfolgt die Rotation innerhalb der unter Abschnitt 7 Z. 3 vorgesehenen Fristen;

- c) der Auftrag zur Führung einer Organisationsstruktur der Region wird zum ersten Mal im selben Jahr, in dem der Direktionsauftrag in einem oder mehreren Ämtern derselben Organisationsstruktur abläuft, oder in dem diesem vorausgehenden Jahr erteilt. Um die Kontinuität der Verwaltungstätigkeit nicht zu beeinträchtigen, können die auslaufenden Direktionsaufträge um insgesamt weitere 12 Monate verlängert werden;
- d) der Auftragsinhaber ist aufgrund seiner beruflichen Qualifikation unersetzbar (in diesem Fall darf die Rotation um höchstens 18 Monate verschoben werden);
- e) eine Reorganisation der Körperschaft hat erhebliche Änderungen in Bezug auf die Zuständigkeiten des Amtes oder der Organisationsstruktur der Region, in der die Voraussetzungen für die Rotation bestehen, bewirkt.

2. Die Rotation der Führungskräfte und der Amtsdirektoren/Amtsdirektorinnen erfolgt nicht, wenn davon ausgegangen wird, dass diese Rotation die Effizienz der betreffenden Organisationsstruktur oder des betreffenden Amtes der Region maßgeblich beeinträchtigen kann.

4. Kriterien und Modalitäten für die Rotation des Personals ohne Führungs- oder Direktionsauftrag

1. Unter Beachtung der Grundsätze laut Abschnitt 1 Z. 3 wird die Rotation auch auf die in den Kategorien B3, B4, B4S und C eingestuften Bediensteten angewandt, die

che svolgono attività a rischio di corruzione, qualora il personale stesso svolga attività nei processi che presentano una o più fasi con un rischio di corruzione di livello alto o molto alto, secondo le risultanze della mappatura dei processi allegata alla sottosezione 2.3. del Piano integrato di attività e organizzazione. La durata massima di permanenza nel medesimo processo per l'applicazione della misura della rotazione è di 10 anni.

2. La rotazione è assicurata, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, dal dirigente della struttura a cui è assegnato il personale di cui al punto 1, anche con riferimento al personale che opera negli uffici della struttura stessa. In tale ultimo caso, il dirigente definisce la misura della rotazione con i direttori degli uffici.

3. Si applicano, laddove compatibili, le disposizioni previste al paragrafo 3 del presente atto organizzativo.

5. Periodo di raffreddamento

1. Il periodo di raffreddamento decorso il quale è possibile conferire al dirigente o al direttore il medesimo incarico con riferimento al quale è stata applicata la misura della rotazione è fissato nella durata di tre anni.

2. Il medesimo periodo di raffreddamento si applica anche con riferimento al personale privo di incarichi dirigenziali o di direzione d'ufficio a cui è stata applicata la misura della rotazione.

6. Misure alternative alla rotazione

1. In caso di impossibilità di effettuare la rotazione ai sensi del punto 2 del paragrafo 3, la stessa può essere compensata con l'adozione di una o più delle seguenti misure organizzative individuate dai dirigenti delle strutture in cui si è verificata la fattispecie, sentito il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza:

a) segregazione delle attività tra i diversi soggetti nell'ambito del medesimo processo;

Ämtern zugeteilt sind, die sich mit korruptionsgefährdeten Tätigkeiten befassen, sofern diese Bediensteten Tätigkeiten in Prozessen ausüben, die gemäß den Ergebnissen der dem Unterabschnitt 2.3 des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans beiliegenden Erfassung eine oder mehrere Phasen mit hohem oder sehr hohem Korruptionsrisiko aufweisen. Die Maßnahme der Rotation ist spätestens dann anzuwenden, wenn die betreffenden Bediensteten 10 Jahre lang an ein und demselben Prozess beteiligt waren.

2. Die Rotation wird durch die Führungskraft der Organisationsstruktur, der das Personal laut Z. 1 zugeteilt ist, im Rahmen ihrer organisatorischen Autonomie auch in Bezug auf das in den Ämtern dieser Organisationsstruktur tätige Personal gewährleistet. Im letzteren Fall legt die Führungskraft die Maßnahme der Rotation zusammen mit den Amtsdirektoren/Amtsdirektorinnen fest.

3. Es gelten – sofern vereinbar – die Bestimmungen laut Abschnitt 3 dieses Organisationsaktes.

5. Abkühlungsphase

1. Die Abkühlungsphase, nach deren Ablauf einer Führungskraft oder einem Amtsdirektor /einer Amtsdirektorin derselbe Auftrag, auf den die Maßnahme der Rotation angewandt wurde, wieder erteilt werden kann, wird auf drei Jahre festgelegt.

2. Diese Abkühlungsphase gilt auch für das Personal ohne Führungs- oder Direktionsauftrag, auf das die Maßnahme der Rotation angewandt wurde.

6. Alternative Maßnahmen zur Rotation

1. Falls die Rotation im Sinne des Abschnitts 3 Z. 2 nicht möglich ist, kann sie durch eine oder mehrere der nachstehenden organisatorischen Maßnahmen kompensiert werden, die von den Führungskräften der Organisationsstrukturen, in denen dies der Fall ist, nach Anhören des/der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz festgelegt werden:

a) getrennte Aufteilung der einzelnen Tätigkeiten eines Prozesses auf verschiedene Personen;

- b) svolgimento delle attività dove si ritenga più elevato il rischio di corruzione con almeno due dipendenti;
 - c) previsione di meccanismi di collaborazione e di confronto tra i dipendenti della struttura o dell'ufficio regionale per l'istruttoria dei procedimenti e per favorire pratiche comuni di buona amministrazione e di diffusione delle competenze;
 - d) sottoscrizione degli atti, laddove non sia già previsto e sia comunque possibile, da parte del dirigente e del direttore d'ufficio;
 - e) rideterminazione parziale delle competenze della struttura o dell'ufficio regionale in cui si verifica il presupposto per la rotazione, tale da non pregiudicare l'efficienza della struttura o dell'ufficio regionale.
- b) Durchführung der Tätigkeit seitens mindestens zweier Bediensteten, wenn diese für besonders korruptionsgefährdet erachtet wird;
 - c) Einführung von Modalitäten zur Zusammenarbeit und zum Austausch unter den Bediensteten der Organisationsstruktur oder des Amtes der Region bei der Sachbearbeitung der Verwaltungsverfahren, und um gemeinsame Praktiken der guten Verwaltungsführung und der Vermittlung der Sachkenntnisse zu fördern;
 - d) Unterzeichnung der Akte durch die Führungskraft und den Amtsdirektor / die Amtsdirektorin, sofern dies möglich und nicht bereits vorgesehen ist;
 - e) teilweise Neufestlegung der Zuständigkeiten der Organisationsstruktur oder des Amtes der Region, in der bzw. in dem die Voraussetzung für die Rotation gegeben ist, ohne jedoch die Effizienz der Organisationsstruktur oder des Amtes der Region zu beeinträchtigen.

7. Monitoraggio della rotazione

1. In coerenza con quanto disposto dall'articolo 1, comma 10, lettera b), della legge 6 novembre 2012, n. 190, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza verifica, d'intesa con il dirigente della struttura regionale competente in materia di personale, l'attuazione della rotazione degli incarichi dei dirigenti e dei direttori. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza una relazione in cui sono indicati gli incarichi di dirigente o di direttore d'ufficio in scadenza nell'anno successivo, il periodo complessivamente maturato nelle medesime funzioni e le tempistiche previste per la rotazione.

2. Con riferimento all'applicazione della misura della rotazione al personale privo di incarichi dirigenziali o di direzione d'ufficio, entro il termine previsto al punto 1 del presente paragrafo e con la medesima cadenza annuale, i dirigenti delle strutture

7. Überwachung der Rotation

1. Im Einklang mit den Bestimmungen laut Art. 1 Abs. 10 Buchst. b) des Gesetzes vom 6. November 2012, Nr. 190 überprüft der/die Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz im Einvernehmen mit der Führungskraft der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur der Region die effektiv erfolgte Rotation der Führungsaufträge und der Direktionsaufträge. Zu diesem Zweck übermittelt die für das Personal zuständige Organisationsstruktur dem/der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz bis 15. Dezember eines jeden Jahres einen Bericht, in dem die im darauf folgenden Jahr auslaufenden Führungsaufträge und Direktionsaufträge, der insgesamt von den betreffenden Personen in derselben Position verbrachte Zeitraum sowie der Zeitplan für die Rotation angegeben sind.

2. Mit Bezug auf die Anwendung der Maßnahme der Rotation auf das Personal ohne Führungs- oder Direktionsauftrag übermitteln die Führungskräfte der Organisationsstrukturen der Region mit Ämtern, die besonders korruptionsgefährdete

regionali in cui sono presenti uffici che svolgono attività a maggior rischio di corruzione trasmettono al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza una relazione in cui è indicato il periodo di attività maturato da ciascun collaboratore che segue il processo che presenta una o più fasi con un rischio di corruzione di livello alto o molto alto. Nell'anno precedente al verificarsi del presupposto per la rotazione, il dirigente della struttura indica altresì le misure che lo stesso intende adottare per assicurare l'applicazione della rotazione e le relative tempistiche.

3. La misura della rotazione è comunque attuata entro il periodo massimo di sei mesi dal verificarsi del presupposto per la rotazione.

8. Formazione e periodi di affiancamento

1. Nel caso di applicazione della misura della rotazione ordinaria per i dirigenti e i direttori d'ufficio, laddove ciò risulti possibile, l'ufficio competente in materia di gestione giuridica del personale, unitamente all'ufficio competente in materia di formazione, si adoperano per prevedere dei periodi di affiancamento del nuovo titolare con il precedente titolare o delle attività di formazione.

2. Nel caso di applicazione della misura della rotazione per il personale privo di incarichi dirigenziali o di direzione d'ufficio, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, il dirigente della struttura verifica che al dipendente subentrante nello svolgimento dell'attività, sia assicurata la formazione che lo stesso dirigente dovesse ritenere opportuna o dei periodi di affiancamento.

9. Disciplina transitoria per la rotazione dei dirigenti delle strutture e dei direttori d'ufficio della Regione

1. Il presente atto organizzativo si applica anche agli incarichi di dirigente e di direttore d'ufficio in corso alla data di adozione dello

Tätigkeiten ausüben, dem/der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz innerhalb der unter Z. 1 dieses Abschnitts angegebenen Frist und danach im selben jährlichen Abstand einen Bericht, in dem angegeben ist, wie lange sich jeder Mitarbeiter / jede Mitarbeiterin mit dem Prozess, der eine oder mehrere Phasen mit hohem oder sehr hohem Korruptionsrisiko aufweist, befasst hat. In dem Jahr, das dem Eintreten der Voraussetzung für die Rotation vorausgeht, gibt die Führungskraft der Organisationsstruktur auch die Maßnahmen, die sie zur Gewährleistung der Rotation zu ergreifen gedenkt, sowie den entsprechenden Zeitplan an.

3. Die Maßnahme der Rotation wird in jedem Fall innerhalb eines Zeitraums von höchstens sechs Monaten nach Eintritt der Voraussetzung für die Rotation angewandt.

8. Schulung und Einarbeitung

1. Wird die Maßnahme der ordentlichen Rotation auf die Führungskräfte und Amtsdirektoren/Amtsleiterinnen angewandt, sorgt das für die dienstrechtliche Verwaltung des Personals zuständige Amt zusammen mit dem für die Aus- und Weiterbildung zuständige Amt nach Möglichkeit dafür, dass der neue Auftragsinhaber vom vorhergehenden Auftragsinhaber eine gewisse Zeit eingearbeitet wird, oder es werden Schulungen organisiert.

2. Wird die Maßnahme der Rotation auf das Personal ohne Führungs- oder Direktionsauftrag angewandt, sorgt die Führungskraft der Organisationsstruktur im Rahmen ihrer organisatorischen Autonomie dafür, dass der/die Bedienstete, der/die die Ausübung der betreffenden Tätigkeit übernommen hat, die von der Führungskraft für zweckmäßig erachtete Schulung erhält bzw. eingearbeitet wird.

9. Übergangsregelung für die Rotation der Führungskräfte der Organisationsstrukturen und der Amtsdirektoren/Amtsleiterinnen der Region

1. Dieser Organisationsakt gilt auch für die zum Zeitpunkt seines Erlasses bestehenden Führungsaufträge und Direktionsaufträge

stesso, ivi compresi quelli conferiti in via provvisoria o oggetto di rinnovo.

2. I limiti temporali rilevanti ai fini della rotazione decorrono dal primo incarico conferito per la medesima posizione.

3. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, l'incarico non trovi esatta corrispondenza in quelli precedenti, si ha riguardo all'oggetto principale dello stesso.

4. In prima applicazione, entro tre mesi dall'approvazione del presente atto organizzativo, la struttura regionale competente in materia di personale trasmette al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza la relazione di cui al paragrafo 7 del presente atto organizzativo. Gli eventuali incarichi che dovessero superare il limite temporale massimo consentito, comprensivo dei rinnovi, vengono conferiti ad altri soggetti, fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 3.

10. Disciplina transitoria per la rotazione del personale privo di incarichi dirigenziali o di direzione d'ufficio

1. In sede di prima applicazione del presente atto organizzativo, per il personale di cui al paragrafo 4, la durata massima di svolgimento dell'attività rilevante ai fini della rotazione, stabilita dal punto 1 dello stesso paragrafo, è ridotta da 10 a 5 anni, con decorrenza dall'adozione del presente atto.

einschließlich der vorübergehend erteilten und der erneuerten Aufträge.

2. Die für die Rotation relevanten Fristen laufen ab dem ersten Auftrag, der für dieselbe Position erteilt wurde.

3. Falls der Auftrag infolge von Reorganisationsprozessen nicht genau mit den vorhergehenden Aufträgen übereinstimmen sollte, wird der Schwerpunkt des Auftrags berücksichtigt.

4. Bei Erstanwendung übermittelt die für das Personal zuständige Organisationsstruktur innerhalb von drei Monaten ab Genehmigung dieses Organisationsaktes dem/der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz den Bericht laut Abschnitt 7 dieses Organisationsaktes. Allfällige Aufträge, die – einschließlich der Erneuerungen – die zugelassene Höchstdauer überschreiten, werden unbeschadet der Bestimmungen laut Abschnitt 3 anderen Personen erteilt.

10. Übergangsregelung für die Rotation des Personals ohne Führungs- oder Direktionsauftrag

1. Bei Erstanwendung dieses Organisationsaktes wird für das Personal laut Abschnitt 4 die im Abschnitt 4 Z. 1 festgelegte Höchstdauer der Ausübung der für die Rotation maßgeblichen Tätigkeit von 10 auf 5 Jahre mit Wirkung ab der Genehmigung dieses Organisationsaktes herabgesetzt.