



REGIONE SICILIANA  
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE  
ENNA

DELIBERA N. 11  
.....  
DEL 14 GEN. 2016.....

OGGETTO: Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione

U.O. PROPONENTE : U.O.C. COORDINAMENTO STAFF

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. ....  
DEL .....

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

IL DIRIGENTE DELL'U.O.C.  
PROPONENTE  
Dr.ssa Lorenza Garofalo

S.E.F

Si attesta la copertura finanziaria e la compatibilità con il bilancio di previsione vigente.

[ ] come da prospetto allegato (ALL. N. \_\_\_\_\_) che è parte integrante della presente delibera.

[ ] Autorizzazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_  C.E.  C.P. \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

IL DIRETTORE DEL S.E.F.

NUMERO PROTOCOLLO DI RICEZIONE DELLA PROPOSTA PRESSO U.O.C. STAFF \_\_\_\_\_  
DATA RICEZIONE DELLA PROPOSTA PRESSO U.O.C. STAFF \_\_\_\_\_

## IL DIRIGENTE RESPONSABILE DELL'U.O.C. COORDINAMENTO STAFF

### PREMESSO

Che l'art. 1 comma 4 lett. e) della Legge 190/2012 prevede che siano definiti "... 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";

Che, ai sensi dell'art.1, comma 10, lett. B, spetta al Responsabile della prevenzione della corruzione "...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";

Che il Piano Nazionale Anticorruzione al punto 3.1.4 "Rotazione del personale" stabilisce che le P.A. sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione;

Che il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione art. 8.3 "Rotazione dei dipendenti", adottato da questa Azienda con delibera n. 147 del 27/01/2015, prevede che «nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio»;

Che in data 24.07.2013 è intervenuta l'intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61 della L. n. 190/2012 che, sul tema della rotazione degli incarichi nell'ambito delle funzioni maggiormente <sup>4.2.5.1.1</sup> ha stabilito, tra l'altro, che *ciascun ente, previa informativa sindacale, adotti dei criteri generali oggettivi*;

Che l'ANAC è intervenuta con la delibera n. 13/2015 per formulare importanti orientamenti in tema di rotazione del personale nelle amministrazioni pubbliche che si aggiungono alle prescrizioni del Piano Nazionale Anticorruzione;

### CONSIDERATO

Che, al fine di dare attuazione a quanto disposto nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione di questa ASP, art. 8.3 "Rotazione dei dipendenti", è stato predisposto l'allegato Regolamento contenente i criteri per la rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione;

Che il suddetto Regolamento è oggetto d'informativa alle OO.SS. ed RSU e, pertanto, con nota prot. 25727 dell'11/12/2015 è stato trasmesso alle OO.SS. Dirigenza Medica /Veterinaria, SPTA, Comparto ed RSU, e a tutt'oggi non sono pervenute osservazioni;

**VISTI i seguenti allegati alla presente deliberazione:**

1. Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione.

Assumendo la responsabilità, veridicità e legittimità della presente proposta e della sua correttezza formale e sostanziale.

### PROPONE

Di approvare il " Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione " nel

testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

**Di dare atto** che il suddetto regolamento è stato oggetto d'informativa alle OO.SS. Area Dirigenza Medica/ Veterinaria, Dirigenza SPTA, Area Comparto ed RSU .

**Di dare atto** che il Regolamento entrerà in vigore dal 1° gennaio 2016 e che sarà oggetto di eventuali modifiche e/o integrazioni in caso di nuove disposizioni normative o indicazioni dell'ANAC.

**Di trasmettere la presente deliberazione:**

- al Responsabile Anticorruzione per curare e verificare gli atti consequenziali e necessari a consentire la scrupolosa osservanza dello stesso da parte di tutti i Responsabili delle articolazioni aziendali;
- al Responsabile Trasparenza per curare la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Prevenzione della Corruzione";
- al Responsabile della UOC Servizio AA.GG. Sviluppo organizzativo e risorse umane per curare l'aggiornamento del Regolamento di affidamento e revoca degli incarichi , previa informativa e concertazione con le OO.SS.

Il Dirigente Responsabile della UOC Coordinamento STAFF  
Dr.ssa Lorenza Garofalo

L'anno duemilasedici il giorno 14 GEN. 2016 del mese di ..... nella sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Enna

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Giovanna Fidelio nominato con DP n. 08/Serv.1/S.G. del 19/01/2015 coadiuvato dal Direttore Amministrativo Dott. Maurizio Lanza e dal Direttore Sanitario Dott. Emanuele Cassarà e con l'assistenza del Segretario verbalizzante

**VISTI**

- ✓ la superiore proposta;
- ✓ il D.Lgs. 502/99 e ss.mm.ii.;
- ✓ la L.R. 5/2009 e successiva L.R. 5/2014;
- ✓ i CC.CC.NN.L. della della Dirigenza e del Comparto;
- ✓ il D.Lgs. n. 165/2001 art. 16, comma 1, lett. l quater come modificato dal D.L. n. 95/2012 convertito in Legge n. 135/2012;
- ✓ la Legge n. 190/2012;
- ✓ il DPR n. 62/2013 art. 13 comma 6 che ha previsto il criterio della rotazione nell'affidamento degli incarichi da parte del dirigente;

Con il parere favorevole del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo;

## **DELIBERA**

**Di approvare** la proposta di deliberazione che precede, parte integrante del presente atto, facendola propria e pertanto:

**Di approvare** il “ Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione ” nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

**Di dare atto** che il suddetto regolamento è stato oggetto d'informativa alle OO.SS. Area Dirigenza Medica/ Veterinaria, Dirigenza SPTA, Area Comparto ed RSU .

Di dare atto che il Regolamento entrerà in vigore dal 1° gennaio 2016 e che sarà oggetto di eventuali modifiche e/o integrazioni in caso di nuove disposizioni normative o indicazioni dell'ANAC.

**Di trasmettere la presente deliberazione:**

- al Responsabile Anticorruzione per curare e verificare gli atti consequenziali e necessari a consentire la scrupolosa osservanza dello stesso da parte di tutti i Responsabili delle articolazioni aziendali;
- al Responsabile Trasparenza per curare la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione “ Prevenzione della Corruzione”;
- al Responsabile della UOC Servizio AA.GG. Sviluppo organizzativo e risorse umane per curare l'aggiornamento del Regolamento di affidamento e revoca degli incarichi , previa informativa e concertazione con le OO.SS.

**IL DIRETTORE SANITARIO**

Dr. Emanuele CASSARA'

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

Dr. Maurizio LANZA

**IL DIRETTORE GENERALE**

Dr. Giovanna FIDELIO

**IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE**

## PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione, su conforme relazione dell'addetto, è stata pubblicata in copia all'albo della ASP di Enna, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 2, della L.R. n° 30/93 s.m.i., dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

L'incaricato \_\_\_\_\_

PER DELEGA DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
IL Dirigente Amm/vo U.O.C. COORD. STAFF  
(Dr.ssa Lorenza Garofalo)

Notificata al Collegio Sindacale il ..... con nota prot. n° .....

### DELIBERA SOGGETTA AL CONTROLLO

dell'Assessorato Regionale Sanità ex L.R. n° 5/09 trasmessa in data \_\_\_\_\_ prot. n° \_\_\_\_\_

SI ATTESTA

che l'Assessorato Regionale Sanità:

- ha pronunciato l'approvazione con provvedimento n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_
- ha pronunciato l'annullamento con provvedimento n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

come da allegato.

Delibera divenuta esecutiva per decorrenza del termine previsto dall'art. 16 della L.R. n° 5/09 dal \_\_\_\_\_

### DELIBERA NON SOGGETTA AL CONTROLLO

- esecutiva ai sensi dell'art. 65 della L.R. n° 25/93, così come modificato dall'art. 53 della L.R. n° 30/93 s.m.i., per decorrenza del termine di 10 gg. di pubblicazione all'Albo, dal 28 GEN 2016
- immediatamente esecutiva dal \_\_\_\_\_

Enna li, ~~15 GEN 2016~~  
28 GEN. 2016

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
L'Assistente Amministrativo  
Giuseppa Tornabene



### REVOCA/ANNULLAMENTO/MODIFICA

- Revoca/annullamento in autotutela con provvedimento n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_
- Modifica con provvedimento n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Enna li,

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
\_\_\_\_\_

## REGOLAMENTO SULLA ROTAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE

### PREMESSA

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta, secondo quanto previsto dalla legge 190 del 2012, uno degli strumenti più importanti per prevenire la corruzione.

Nell'ambito del Servizio Sanitario Regionale, i provvedimenti in materia di rotazione del personale devono contemperare le generali esigenze organizzative aziendali e quelle specifiche di struttura, tenendo conto delle indicazioni derivanti dalla programmazione nazionale, regionale e aziendale. La stessa riforma Brunetta, (d.lgs. 150/2009), ha considerato la rotazione quale strumento fondamentale di trasparenza e contrasto alla corruzione.

Tale principio rappresenta indubbiamente l'elemento cardine nella prevenzione della corruzione, tale che l'art. 1, comma 4 lett. E della L. 190/2012 prevede che siano definiti "... 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". Spetta invece al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b "...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'Autorità nazionale Anticorruzione ha, per altro, successivamente approvato il Piano Nazionale Anticorruzione che, al punto 3.1.4 "Rotazione del personale" stabilisce:

- a. le P.A. sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- b. per il personale dirigenziale la rotazione integra i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico, fatti salvi i casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotta di natura corruttiva.

In linea con quanto sopra il P.T.P.C. art. 8.3 "Rotazione dei dipendenti", adottato da questa Azienda con delibera n. 147 del 27/01/2015, prevede che «nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. 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.*

*L'attuazione della misura dovrà avvenire, compatibilmente con le risorse umane disponibili, in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni per salvaguardare la continuità della gestione amministrativa e nel rispetto dei CCNL. Ove le condizioni organizzative non consentano l'attuazione della misura, l'ASP ne darà conto con adeguata motivazione.*

*In ogni caso, fermi restando i casi di revoca dell'incarico già disciplinati e le ipotesi di applicazione di misure cautelari, la rotazione potrà avvenire solo al termine dell'incarico, la cui durata è regolamentata dai CCNL.*

*La rotazione non sarà applicata ai profili professionali nei quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa.»*

Indicazioni, queste, già oggetto di esplicita previsione in molteplici dettami normativi in materia di pubblico impiego:

- art. 28 CCNL 08.06.2000 – area dirigenza MED/VET e S/P/T/A recante “Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali” al comma 4, lett. f) prevede, tra i criteri per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, anche il “criterio della rotazione ove applicabile”;

- art. 16, comma 1, lett. 1 quater del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012 stabilisce che i dirigenti 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.

Infine, in data 24.07.2013, è intervenuta l'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61 della L. n. 190/2012 che, sul tema della rotazione degli incarichi nell'ambito delle funzioni maggiormente a rischio, stabilisce che:

- a) ciascun ente, previa informativa sindacale, adotti dei criteri generali oggettivi;*
- b) la rotazione può avvenire solo al termine dell'incarico la cui durata deve essere contenuta;*
- c) l'attuazione deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo di salvaguardare la continuità della gestione amministrativa;*
- d) gli enti curano la formazione del personale, prediligendo l'affiancamento e l'utilizzo di professionalità interne;*
- e) gli enti adeguano i propri ordinamenti alle previsioni di cui all'art. 16, comma 1 lett. L quater del D.Lgs. n. 165/2001 in modo da assicurare la prevenzione della corruzione mediante la tutela anticipata.*

Anche il D.P.R. n. 62/2013 art. 13 c. 6 ha previsto il criterio della rotazione nell'affidamento degli incarichi da parte del dirigente.

La rotazione consente di evitare che si possano favorire coloro che sono capaci di intessere relazioni con i dipendenti e i dirigenti che, in maniera inamovibile, sono inseriti in un certo ruolo.

Il Piano nazionale anticorruzione, però, ricorda che lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative. Infatti, detta misura di prevenzione del rischio di corruzione impone alcuni passaggi preliminari:

- In primo luogo, occorre identificare in via preventiva gli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione. È prevalentemente in questi ambiti che la rotazione degli incarichi deve essere utilizzata come strumento tipico anticorruzione. Ovviamente, anche in settori non identificati a priori è possibile avvalersene ricorrendone i presupposti, ma come "misura" operativa e da programmare col piano triennale.
- Occorre, inoltre, individuare in via preventiva anche le modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione.

Sono considerate, quindi, a rischio le attività indicate dalla Legge n. 190/2012, art. 9 lett. a) e art. 16, ovvero a) autorizzazione o concessione, b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

L'alternanza tra dipendenti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure è diretta a ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti/clienti/fornitori, con il pericolo dell'affermarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Di recente l'ANAC è intervenuta con la delibera n. 13/2015 per formulare importanti orientamenti in tema di rotazione del personale nelle amministrazioni pubbliche che si aggiungono alle prescrizioni del Piano nazionale:

1. la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
2. la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate

*attività ad elevato contenuto tecnico;*

*3. la rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono contemperare quindi le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;*

*4. i criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;*

*5. sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle organizzazioni sindacali. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.*

## **1. AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE**

Il presente regolamento definisce le procedure di rotazione del personale addetto alle aree ed ai servizi a rischio critico e rilevante, individuati nel Piano Prevenzione Corruzione dell'ASP di ENNA e si applica nei confronti del:

- a) Personale in servizio, sia a tempo determinato che indeterminato, della dirigenza e del comparto, presso le aree ad "alto rischio" individuate nel PTPC;
- b) Personale di altro tipo ( convenzionato, specialisti ambulatoriali, o altro) addetto alle aree a rischio, per il quale spetterà al Direttore della macrostruttura ( Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero), interessata alla gestione dello stesso, provvedere alla rotazione ove possibile anche attraverso una diversa attribuzione degli ambiti e delle strutture da sottoporre a verifica

## **2. CRITERI PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE A RISCHIO**

**2.1** La rotazione, nel rispetto delle esigenze organizzative, avviene utilizzando uno dei seguenti criteri:

- a) Territoriale, con assegnazione del dipendente ad un diverso ambito territoriale;
- b) Per competenza, con assegnazione del dipendente ad altre competenze della medesima struttura;
- c) Per competenza e per territorio, con assegnazione del dirigente ad altre competenze ed in altre strutture.

**2.2** La rotazione in diverso ambito territoriale deve avvenire, se possibile, presso la sede più vicina a quella di provenienza per ridurre al minimo il disagio del dipendente al trasferimento.

**2.3** La rotazione presuppone una idonea azione formativa nei confronti del personale che dovrà

subentrare nelle attività a rischio e di quello che dovrà essere assegnato ad altre competenze. Il Direttore della struttura interessata programma e attua il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative in house, ossia con l'utilizzo di docenti interni all'amministrazione, con l'obiettivo di creare competenze trasversali e professionalità che possono essere utilizzati in pluralità di settori.

2.4 Nei limiti delle possibilità garantite dal personale in organico, deve essere garantito l'affiancamento, per il dirigente neo-incaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze necessarie per lo svolgimento delle nuove attività.

### 3. ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE

3.1. La rotazione dei dirigenti avviene nelle aree a rischio individuate nel PTPC, compatibilmente con l'organico e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture, prevedendo che nei settori più esposti a rischio di corruzione siano alternate le figure dei Direttori di macrostrutture, Direttori di Dipartimento, Direttori/Responsabili di Unità Operative, Direttori di Servizi e di Presidi, Responsabili di procedimento, nonché dei Componenti delle commissioni di gara e di concorso.

La rotazione dei Dirigenti interesserà le seguenti aree:

a) Area amministrativa-gestionale;

b) Area sanitaria, comprensiva della vigilanza-ispezione, dell'accettazione/liste di attesa, dell'accertamento diagnostico ai fini della concessione di provvedimenti di concessione di benefici.

3.2 Per il personale dirigenziale, la rotazione integra i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata di regola alla scadenza dell'incarico, fatti salvi i casi di carenze nell'organico e le ipotesi previste dall'art. 16, comma 1, lett. 1 quater del DLgs 165/2001 (per il quale i dirigenti dispongono con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva).

3.3 La durata degli incarichi conferiti ai Dirigenti delle aree ad alto rischio deve essere fissata al limite di:

- a) incarichi di struttura complessa: inclusi gli incarichi di Dipartimenti Strutturali 5 anni;
- b) incarichi di struttura semplice: 3 anni;
- c) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 c. 1 lett. c del CCNL del 8.6.2000: 3 anni;
- d) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 c. 1 lett. d del CCNL del 8.6.2000: 5 anni;
- e) per i Dirigenti delle aree ad alto rischio in sede di valutazione a scadenza dell'incarico il primo valutatore dovrà indicare su possibili altri incarichi equivalenti da attribuire al Dirigente valutato

tenendo conto delle attitudini e delle potenzialità e della professionalità dello stesso.

**3.4.** Il Direttore dell'UOC Risorse Umane provvederà entro il 30 giugno di ogni anno a trasmettere a ciascuna macrostruttura, che comprende unità operative ad alto rischio di corruzione, l'elenco dei dirigenti in servizio presso la medesima macrostruttura con le date di scadenza dei relativi incarichi.

**3.5** Il Direttore/Dirigente della macrostruttura interessata, entro il 30 luglio di ogni anno, predispone un Piano annuale di rotazione dei dirigenti con incarico a scadenza, per l'anno successivo, indicando:

a) la proposta del nuovo incarico da conferire (che tenga conto delle attitudini e delle capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza e delle specifiche competenze organizzative possedute), che dovrà essere di analoga od equivalente tipologia salvo il caso di valutazione negativa alla fine dell'incarico, che comporterà una diversa proposta;

b) i percorsi ed i tempi di formazione da attivare prima della rotazione mediante la formazione e l'attività di affiancamento del personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio;

c) ove non sia possibile attuare la rotazione, il Direttore della macrostruttura dovrà indicare:

- le motivazioni di impossibilità ad attuare la rotazione,
- le misure alternative da applicare come: la rotazione del personale non dirigenziale responsabile del procedimento, audit con il Responsabile della prevenzione della corruzione, supervisione per un periodo limitato;

**3.6** Il Piano annuale di rotazione dei dirigenti può sempre essere modificato nel corso dell'anno di riferimento dal Direttore della macrostruttura interessata.

**3.7** La rotazione del personale dirigenziale opererà anche prima della scadenza di cui al punto 3.2 in caso di coinvolgimento del dirigente in procedimento penale o procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, con attuazione delle misure di cui all'art. 16 c. 1 lett. 1 quater e art. 55 c. 1 del D.Lgs 165/2001.

**3.8** Il Piano annuale di rotazione dei Dirigenti deve essere trasmesso, dal Direttore della macrostruttura interessata, alla Direzione Generale, nonché per conoscenza e per eventuali osservazioni, al responsabile della Prevenzione della Corruzione ed al Direttore dell'UOC Risorse Umane. Il Direttore Generale, con atto motivato, provvederà al conferimento dei nuovi incarichi stipulando un contratto individuale di lavoro.

**3.9** Limiti oggettivi e soggettivi alla rotazione del personale dirigenziale:

a) La rotazione non sarà applicata ai profili professionali nei quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa;

b) I meccanismi della rotazione non sono applicabili al personale medico, vigendo il vincolo

- della specialità e la non interscambiabilità tra i Direttori di struttura relativamente ai rispettivi reparti di appartenenza;
- c) I meccanismi della rotazione non sono applicabili al personale dirigenziale Area medica Veterinaria e Sanitaria con incarico di struttura complessa, per i quali l'art. 29 CCNL del 8.6.2000 prevede che " Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/97 con la considerazione, inoltre, che l'eventuale mobilità interna implica la perdita dell'incarico".
- d) La rotazione non opera per le figure infungibili, intendendo per tali quelle figure professionali per le quali sono richieste competenze ed esperienze specifiche e/o è richiesto il possesso di lauree specialistiche non presenti per altre figure dirigenziali e per il personale dirigenziale Area Veterinaria e specialistica ambulatoriale, in quanto titolari di contratto specialistico specifico, anche nella definizione delle discipline.

#### **4. MODALITA' DI ROTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

4.1 La rotazione riguarda anche il personale del comparto delle aree a rischio e, nell'ordine, i titolari di posizione organizzativa del comparto, i responsabili di uffici e i responsabili dei procedimenti. La rotazione trova, anche, applicazione nei confronti del personale sanitario non medico, impiegato in attività ad alto rischio corruttivo, quali attività di programmazione delle visite e/o delle liste di attesa per ricoveri ed interventi, ovvero a costante contatto con l'utenza.

4.2 Per il personale non dirigenziale la rotazione viene programmata annualmente dal Direttore/Dirigente della struttura interessata entro il 30 luglio. La programmazione della rotazione del personale del comparto viene trasmessa dal Direttore/Dirigente della struttura interessata alla Direzione Generale nonché, per conoscenza e per eventuali osservazioni, al Responsabile Prevenzione della Corruzione ed al Direttore dell'UOC Risorse Umane.

4.3 La rotazione del personale del comparto potrà essere tale da consentire la rotazione dei dipendenti interessati, sulla base di criteri di ragionevolezza in un arco di tempo non superiore cinque anni.

4.4 L'attuazione della misura deve tenere conto delle attitudini, delle capacità professionali, delle specifiche competenze e richiede una preventiva attività di formazione e affiancamento del personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

4.5 La programmazione della rotazione del personale del comparto può sempre essere modificato

nel corso dell'anno di riferimento dal Direttore della macrostruttura interessata.

**4.6** La rotazione del personale non dirigenziale opererà anche prima della scadenza in caso di coinvolgimento del dipendente in procedimento penale o procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, con attuazione delle misure di cui all'art. 16 c. 1 lett. 1 quater e art. 55 c. 1 del D.Lgs 165/2001.

**4.7** ove non sia possibile attuare la rotazione il Direttore/Dirigente della struttura dovrà indicare:

- le motivazione di impossibilità ad attuare la rotazione,
- le misure alternative da applicare;

**4.8.** limiti oggettivi e soggettivi alla rotazione del personale non dirigenziale:

La rotazione non opera per le figure infungibili, intendendo per tali quelle figure professionali per le quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistico e/o di particolari abilitazioni possedute da una sola unità lavorativa, non altrimenti sostituibile.

## **5. RAPPORTI TRA PROCEDIMENTI PENALI E/O DISCIPLINARI E ROTAZIONE**

**5.1** In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione dovrà :

- per il personale dirigenziale di regola procedere con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. 1 quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale di regola procedere all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. 1 quater del d.lgs. n. 165 del 2001;

## **6. VERIFICHE SULL'EFFETTIVA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione procede, d'intesa con il dirigente competente, alla verifica 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.

## **7. I TEMPI DI ATTUAZIONE**

Il Dirigente U.O.C. Risorse Umane provvederà entro i termini previsti dall'adozione del presente

regolamento a trasmettere a ciascuna macrostruttura, comprendente unità operative ad elevato rischio di corruzione, l'elenco del personale in servizio presso la medesima macrostruttura, con indicazione della data di scadenza degli incarichi dirigenziali;

Il Direttore/Dirigente della macrostruttura interessata provvederà, entro i successivi 30 giorni, a redarre il piano annuale di rotazione dei dirigenti, da proporre alla Direzione Generale;

Il Direttore/Dirigente della macro struttura interessata provvederà, entro ulteriori 60 giorni, a redarre il piano annuale di rotazione del personale del comparto.

## **8. ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento, previo invio alle OO.SS., entrerà in vigore dal 1° gennaio 2016 con formale provvedimento e sarà pubblicato sul sito aziendale nella sezione "Prevenzione della Corruzione".

In caso di nuove disposizioni normative o indicazioni dell'ANAC il presente regolamento sarà oggetto di eventuali modifiche ed integrazioni.